EDUCACIÓN PÚBLICA
INFORME SOBRE PASIVOS CONTINGENTES
AL 31 DE DICIEMBRE DE 2024

TIPO DE JUICIO	CANTIDAD	NUMERO DE JUICIOS		IMPORTE	
		SIN MONTO ESTIMADO, APROXIMADO O DETERMINADO	MONTO ESTIMADO, APROXIMADO O DETERMINADO	MONEDA NACIONAL	MONEDA EXTRANJERA
ADMINISTRATIVOS	122	20	102	606,704,000	
FISCALES	10	3	7	966,911,023	
CIVILES	32	4	28	135,792,360	
MERCANTILES	24	0	24	28,563,439	
LABORALES	5696	1,137	4,559	4,009,681,802	
AGRARIOS	3	1	2	9,412,694	
OTROS (INDIQUE)					
T O T A L	**5,887**	**1,165**	**4,722**	**5,757,065,319**	

Detalle de los pasivos Contingentes

- **Administrativos (UR)**
  - **Juicio 1**
    - **Descripción del pasivo contingente:** Juicio de Nulidad.
    - **Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar:** $12,676,575.33 más intereses moratorios.
    - **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
    - **Plazo de resolución estimado:** 1 año.
    - **Base legal:** Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo y Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público.
    - **Impacto financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $12,676,575.33 más intereses moratorios que en su caso se cuantifique.
    - **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia desfavorable, recurrirla.
    - **Actualización y seguimiento:** Se está al pendiente de todos y cada uno de los acuerdos emitidos por el TFJA.

❖ **Juicio 2**

- **Descripción del pasivo contingente:** Juicio de Nulidad.
- **Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar:** $24,000,000.00.
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo.
- **Impacto financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $24,000,000.00.
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Se está al pendiente de todos y cada uno de los acuerdos emitidos por el TFJA.

❖ **Juicio 3**

- **Descripción del pasivo contingente:** Juicio de Nulidad.
- **Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar:** $ 616,000.00.
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo.
- **Impacto financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $ 616,000.00.
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Se está al pendiente de todos y cada uno de los acuerdos emitidos por el TFJA.

❖ **Juicio 4**

- **Descripción del pasivo contingente:** Juicio de Nulidad.
- **Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar:** $68,279,213.03.
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.

- **Base legal:** Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo.
- **Impacto financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $68,279,213.03.
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Se está al pendiente de todos y cada uno de los acuerdos emitidos por el TFJA.

Juicio 5

- **Descripción del pasivo contingente:** Juicio de Nulidad.
- **Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar:** $212,941.37 y el pago de los gastos financieros.
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo.
- **Impacto financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $212,941.37 y el pago de los gastos financieros.
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Se está al pendiente de todos y cada uno de los acuerdos emitidos por el TFJA.

Juicio 6

- **Descripción del pasivo contingente:** Juicio de Nulidad.
- **Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar:** $953,031.64.
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo.
- **Impacto financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $953,031.64.
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Se está al pendiente de todos y cada uno de los acuerdos emitidos por el TFJA.

Juicio 7

- **Descripción del pasivo contingente:** Juicio de Nulidad.
- **Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar:** $ 55,680.00 y daños y perjuicios.
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo.
- **Impacto financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $ 55,680.00 y daños y perjuicios.
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Se está al pendiente de todos y cada uno de los acuerdos emitidos por el TFJA.

Juicio 8

- **Descripción del pasivo contingente:** Juicio de Nulidad.
- **Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar:** NO TRAE CANTIDAD.
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo.
- **Impacto financiero:** NO TRAE CANTIDAD.
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Se está al pendiente de todos y cada uno de los acuerdos emitidos por el TFJA.

Juicio 9

- **Descripción del pasivo contingente:** Juicio de Nulidad.
- **Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar:** $649,169.81
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo.

- **Impacto financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $649,169.81.
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Se está al pendiente de todos y cada uno de los acuerdos emitidos por el TFJA.

Juicio 10

- **Descripción del pasivo contingente:** Juicio de Nulidad.
- **Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar:** $29,744,510.70 por suerte principal y el 12/feb/2024 se pagó $12,330,035.46 por gastos financieros.
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo.
- **Impacto financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $29,744,510.70 por suerte principal y el 12/feb/2024 se pagó $12,330,035.46 por gastos financieros.
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Se está al pendiente de todos y cada uno de los acuerdos emitidos por el TFJA.

Juicio 11

- **Descripción del pasivo contingente:** Juicio de Nulidad.
- **Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar:** $1,026,285,23.
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo.
- **Impacto financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $1,026,285,23.
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Se está al pendiente de todos y cada uno de los acuerdos emitidos por el TFJA.

Juicio 12

- **Descripción del pasivo contingente:** Juicio de Nulidad.
- **Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar:** No cuantificado.
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo.
- **Impacto financiero:** No cuantificado.
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Se está al pendiente de todos y cada uno de los acuerdos emitidos por el TFJA.

Juicio 13

- **Descripción del pasivo contingente:** Juicio de Nulidad derivado de una responsabilidad patrimonial.
- **Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar:** $504,000.00.
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo.
- **Impacto financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $504,000.00.
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Se está al pendiente de todos y cada uno de los acuerdos emitidos por el TFJA.

Juicio 14

- **Descripción del pasivo contingente:** Juicio de Nulidad derivado de una responsabilidad patrimonial.
- **Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar:** $316,397,998.43.
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo.

- **Impacto financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $316,397,998.43.
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Se está al pendiente de todos y cada uno de los acuerdos emitidos por el TFJA.

Juicio 15

- **Descripción del pasivo contingente:** Juicio de Nulidad derivado de una responsabilidad patrimonial.
- **Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar:** $144,166.66.
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo.
- **Impacto financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $144,166.66.
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Se está al pendiente de todos y cada uno de los acuerdos emitidos por el TFJA.

Juicio 16

- **Descripción del pasivo contingente:** Juicio de Nulidad derivado de una responsabilidad patrimonial.
- **Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar:** $1,093,566.66.
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo.
- **Impacto financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $1,093,566.66.
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Se está al pendiente de todos y cada uno de los acuerdos emitidos por el TFJA.

Juicio 17

- **Descripción del pasivo contingente:** Juicio de Nulidad derivado de una responsabilidad patrimonial.

- **Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar:** $8,065.8.
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo.
- **Impacto financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $1,093,566.66.
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Se está al pendiente de todos y cada uno de los acuerdos emitidos por el TFJA.

Juicio 18

- **Descripción del pasivo contingente:** Juicio de Nulidad derivado de una responsabilidad patrimonial.
- **Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar:** $83,049,349.25.
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo.
- **Impacto financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $83,049,349.25.
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Se está al pendiente de todos y cada uno de los acuerdos emitidos por el TFJA.

Juicio 19

- **Descripción del pasivo contingente:** Responsabilidad Patrimonial.
- **Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar:** $333,271.09.
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Ley Federal de Responsabilidad Patrimonial del Estado.
- **Impacto financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $333,271.09
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.

- **Actualización y seguimiento:** En trámite por el área competente.

Juicio 20

- **Descripción del pasivo contingente:** Responsabilidad Patrimonial.
- **Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar:** $7,741,800.00, $10,000,000.00 Y $5,000,000.00
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Ley Federal de Responsabilidad Patrimonial del Estado.
- **Impacto financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $7,741,800.00, $10,000,000.00 Y $5,000,000.00
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** En trámite por el área competente.

Juicio 21

- **Descripción del pasivo contingente:** Responsabilidad Patrimonial.
- **Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar:** $1,743,345.72
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Ley Federal de Responsabilidad Patrimonial del Estado.
- **Impacto financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $1,743,345.72.
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** En trámite por el área competente.

Juicio 22

- **Descripción del pasivo contingente:** Responsabilidad Patrimonial.
- **Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar:** $1,938,340.00

- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Ley Federal de Responsabilidad Patrimonial del Estado.
- **Impacto financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $ 1,938,340.00.
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** En trámite por el área competente.

Juicio 23

- **Descripción del pasivo contingente:** Responsabilidad Patrimonial.
- **Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar:** $645,114.24
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Ley Federal de Responsabilidad Patrimonial del Estado.
- **Impacto financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $645,114.24
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** En trámite por el área competente.

Juicio 24

- **Descripción del pasivo contingente:** Responsabilidad Patrimonial.
- **Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar:** NO TRAE CANTIDAD.
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Ley Federal de Responsabilidad Patrimonial del Estado.
- **Impacto financiero:** NO TRAE CANTIDAD.
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.

- **Actualización y seguimiento:** En trámite por el área competente.

Juicio 25

- **Descripción del pasivo contingente:** Responsabilidad Patrimonial.
- **Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar:** $10,000,000.00.
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Ley Federal de Responsabilidad Patrimonial del Estado.
- **Impacto financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $10,000,000.00.
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** En trámite por el área competente.

Juicio 26

- **Descripción del pasivo contingente:** Responsabilidad Patrimonial.
- **Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar:** $1,507,000.00.
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Ley Federal de Responsabilidad Patrimonial del Estado.
- **Impacto financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $1,507,000.00.
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** En trámite por el área competente.

Juicio 27

- **Descripción del pasivo contingente:** Responsabilidad Patrimonial.
- **Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar:** $62,225.18.

- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Ley Federal de Responsabilidad Patrimonial del Estado.
- **Impacto financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $62,225.18.
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** En trámite por el área competente.

Juicio 28

- **Descripción del pasivo contingente:** Responsabilidad Patrimonial.
- **Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar:** $4.043,480.00.
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Ley Federal de Responsabilidad Patrimonial del Estado.
- **Impacto financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $4.043,480.00.
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** En trámite por el área competente.

Juicio 29

- **Descripción del pasivo contingente:** Responsabilidad Patrimonial.
- **Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar:** $500,000.00.
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Ley Federal de Responsabilidad Patrimonial del Estado.
- **Impacto financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $500,000.00.
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.

- **Actualización y seguimiento:** En trámite por el área competente.

Juicio 30

- **Descripción del pasivo contingente:** Responsabilidad Patrimonial.
- **Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar:** $4.148,800.00.
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Ley Federal de Responsabilidad Patrimonial del Estado.
- **Impacto financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $4.148,800.00.
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** En trámite por el área competente.

❖ **Juicio 1 (B00)**

- Descripción del pasivo contingente: Es la cantidad reclamada o pretendida en juicio contencioso administrativo promovido por servidor público en contra de la dependencia ante una autoridad jurisdiccional mediante el cual reclaman pago por concepto de responsabilidad patrimonial de este Instituto.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ **374,106.68 (Trescientos setenta y cuatro mil ciento seis pesos 68/100 m.n.)**
- Probabilidad de ocurrencia: Medio
- Plazo de resolución estimado: 2 años
- Base legal: De acuerdo a la vía corresponde a la Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo y la Ley Federal de Responsabilidad Patrimonial que aplique en lo particular.
- Impacto financiero: en el presupuesto de las unidades académicas o administrativas involucradas en el juicio.
- Medidas de mitigación: Medios de impugnación previstos en la Ley de la materia y de Amparo a efecto de hacer valer las defensas de cumplimiento en la vía que corresponda.
- Actualización y seguimiento: El estado procesal de cada juicio se actualiza y reporta para su atención trimestralmente.

❖ **Juicio 2**

- Descripción del pasivo contingente: Es la cantidad reclamada o pretendida en juicio contencioso administrativo promovidos por proveedores de servicios o dependencias ante una autoridad jurisdiccional mediante el cual reclaman el cumplimiento de contratos administrativos, pago de finiquito.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ **311,684.11 (Trescientos once mil seiscientos cuarenta y ocho pesos 11/100 m.n.)**
- Probabilidad de ocurrencia: Medio
- Plazo de resolución estimado: 3 años
- Base legal: De acuerdo a la vía corresponde a la Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo y la ley de la materia que aplique en lo particular.
- Impacto financiero: en el presupuesto de las unidades académicas o administrativas involucradas en el juicio.
- Medidas de mitigación: Medios de impugnación previstos en la Ley de la materia y de Amparo a efecto de hacer valer las defensas de cumplimiento en la vía que corresponda.
- Actualización y seguimiento: El estado procesal de cada juicio se actualiza y reporta para su atención trimestralmente.

❖ **Juicio 3**

- Descripción del pasivo contingente: Es la cantidad reclamada o pretendida en juicio contencioso administrativo promovido en contra de la dependencia federal en materia de la inspección ante una autoridad jurisdiccional, mediante el cual se impugna la nulidad de una multa.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ **434,400.00 (Cuatrocientos treinta y cuatro mil cuatrocientos pesos 00/100 m.n.)**
- Probabilidad de ocurrencia: Medio
- Plazo de resolución estimado: 3 años
- Base legal: De acuerdo a la vía corresponde a la Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo y la ley de la materia que aplique en lo particular.
- Impacto financiero: en el presupuesto de las unidades académicas o administrativas involucradas en el juicio.
- Medidas de mitigación: Medios de impugnación previstos en la Ley de la materia y de Amparo a efecto de hacer valer las defensas de cumplimiento en la vía que corresponda.

- Actualización y seguimiento: El estado procesal de cada juicio se actualiza y reporta para su atención trimestralmente.

❖ **Juicio 1.**

- Descripción del pasivo contingente: El quejoso reclama su petición para el otorgamiento de los apoyos “uniformes y útiles escolares", así como beca escolar a persona con discapacidad.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $22,225.00
- Probabilidad de ocurrencia: remota eventualidad de que un suceso ocurra
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 2.**

.

- Descripción del pasivo contingente: La cancelación o baja de la Beca "Jóvenes Escribiendo el Futuro", en el Estado de Chiapas.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 57,600.00
- Probabilidad de ocurrencia: posible eventualidad de que un suceso ocurra es menos que probable, pero más que remota)
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 3.**

- Descripción del pasivo contingente: La quejosa reclamó la omisión de dar contestación a su petición (solicitud de información sobre su estatus en el programa S072; así como el motivo por el cual no le eran entregados los apoyos del precitado programa,
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 38, 525.00
- Probabilidad de ocurrencia: remota eventualidad de que un suceso ocurra

- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 4.**

- Descripción del pasivo contingente: Omisión para acceder al programa "BECA UNIVERSAL PARA ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR", así como negativa para la asignación de beneficiarios y la omisión a contestación de solicitudes realizadas. -REO CEFERESO-
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 29,550.00
- Probabilidad de ocurrencia: posible eventualidad de que un suceso ocurra es menos que probable, pero más que remota)
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 5**.

- Descripción del pasivo contingente: Falta de entrega de beca "BECA UNIVERSAL PARA ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR" desde septiembre de 2021 a la presente fecha.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 29,550.00
- Probabilidad de ocurrencia: probable eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

➢ **Juicio 6.**

- Descripción del pasivo contingente: Negativa de proporcionar beca ““BECA UNIVERSAL PARA ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR””; baja arbitraria del programa; quitar el recurso de manera retroactiva
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 413,700.00
- Probabilidad de ocurrencia: posible eventualidad de que un suceso ocurra es menos que probable, pero más que remota)
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

➢ **Juicio 7.**

- Descripción del pasivo contingente: Negativa de proporcionar beca ““BECA UNIVERSAL PARA ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR”” baja arbitraria del programa; quitar el recurso de manera retroactiva.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 486,800.00
- Probabilidad de ocurrencia: posible eventualidad de que un suceso ocurra es menos que probable, pero más que remota)
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 8.**

- Descripción del pasivo contingente: La decisión para dejar de otorgar la beca Benito Juárez a los estudiantes del CECYTED quienes lo recibían hasta antes del 1 de julio 2021 ya que hasta el día de hoy eso imposibilita e impide el adquirir artículos para continuar con estudios, disposición que la responsable emitió sin motivo y fundamento legal
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 29,550.00

- Probabilidad de ocurrencia: posible eventualidad de que un suceso ocurra es menos que probable, pero más que remota)
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 9.**

- Descripción del pasivo contingente: Falta de contestación a escrito de petición, en el cual solicitó saber el motivo por el cual había dejado de recibir los apoyos del programa S072.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 0.00
- Probabilidad de ocurrencia: posible eventualidad de que un suceso ocurra es menos que probable, pero más que remota)
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 10.**

- Descripción del pasivo contingente: Falta de contestación a escrito de petición, en el cual solicitó saber si había sido dada de baja del programa o si tenía pendientes de recibir los apoyos del programa S072.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 0.00
- Probabilidad de ocurrencia: posible eventualidad de que un suceso ocurra es menos que probable, pero más que remota)
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.

- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 11.**

- Descripción del pasivo contingente: Inconstitucionalidad procedimiento para incorporación a programa “BECA UNIVERSAL PARA ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR”, negativa de incorporación por ser estudiante de modalidad "en línea"
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 0.00
- Probabilidad de ocurrencia: posible eventualidad de que un suceso ocurra es menos que probable, pero más que remota)
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 12.**

- Descripción del pasivo contingente: Falta de contestación a escrito de petición, en el cual solicitó saber si había sido dada de baja del programa o si tenía pendientes de recibir los apoyos del programa S072.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 0.00
- Probabilidad de ocurrencia: probable eventualidad de que un suceso ocurra es menos que probable, pero más que remota)
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 13.**

- Descripción del pasivo contingente: Negativa de la CNBBBJ a otorgarme beca a sus hijos, así como la restitución de las mensualidades de sus dos hijos, las cuales se dejaron de percibir desde el tiempo que se empezaron a otorgar dichas becas.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 51,225.00
- Probabilidad de ocurrencia: remota eventualidad de que un suceso ocurra es menos que probable, pero más que remota)

- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 14.**

- Descripción del pasivo contingente: OMISIÓN de las autoridades responsables de considerar o incluir en el 'Programa de Becas Benito Juárez' al suscrito, como interno de este Centro Penitenciario o, mejor dicho, negarme una beca de nivel superior para seguir estudiando la carrera de Licenciatura en Administración de Empresas, en la Universidad UNIVER de Tepic Nayarit, 'sistema interno' en el CEFERESO No. 4 'Noroeste', ubicado en el Rincón Nayarit; por tanto, discriminándome por el tipo de escuela y mi edad (52 cincuenta y dos años): sin emitir un ACUERDO al respecto que me incluya como interno ó una Ley.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 12,875.00
- Probabilidad de ocurrencia: posible eventualidad de que un suceso ocurra es menos que probable, pero más que remota)
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 15.**

- Descripción del pasivo contingente: Omisión de realizar la inscripción e incorporación de mi familia al Programa de Becas de Educación Básica para el Bienestar Benito Juárez y señalar la fecha para la expedición del apoyo económico.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 17,950.00
- Probabilidad de ocurrencia: probable eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.

- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 16.**

- Descripción del pasivo contingente: Omisión de realizar la inscripción e incorporación de mi familia al Programa de Becas de Educación Básica para el Bienestar Benito Juárez y señalar la fecha para la expedición del apoyo económico.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 17,950.00
- Probabilidad de ocurrencia: probable eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 17.**

- Descripción del pasivo contingente: Omisión de realizar la inscripción e incorporación de mi familia al Programa de Becas de Educación Básica para el Bienestar Benito Juárez y señalar la fecha para la expedición del apoyo económico.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 17,950.00
- Probabilidad de ocurrencia: probable eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 18**.

- Descripción del pasivo contingente: Omisión de contestación a petición que solicitó la transición del extinto PROSPERA al de Becas de Educación Básica para el Bienestar Benito Juárez, así como la reactivación en el programa y la reexpedición de los apoyos económicos.

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 30,425.00
- Probabilidad de ocurrencia: probable eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 19.**

- Descripción del pasivo contingente: Omisión de contestación a petición que solicitó la transición del extinto PROSPERA al de Becas de Educación Básica para el Bienestar Benito Juárez, así como la reactivación en el programa y la reexpedición de los apoyos económicos.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 22,185.00
- Probabilidad de ocurrencia: probable eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 20.**

- Descripción del pasivo contingente: Omisión de contestación a petición que solicitó la transición del extinto PROSPERA al de Becas de Educación Básica para el Bienestar Benito Juárez, así como la reactiviación en el programa y la reexpedición de los apoyos económicos.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 30,425.00
- Probabilidad de ocurrencia: probable eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.

- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 21.**

- Descripción del pasivo contingente: Omisión de realizar la inscripción e incorporación de mi familia al Programa de Becas de Educación Básica para el Bienestar Benito Juárez y señalar la fecha para la expedición del apoyo económico.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 17,950.00
- Probabilidad de ocurrencia: probable eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 22.**

- Descripción del pasivo contingente: Omisión de contestación a petición que solicitó la transición del extinto PROSPERA al de Becas de Educación Básica para el Bienestar Benito Juárez, así como la reactivación en el programa y la reexpedición de los apoyos económicos.

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 17,950.00
- Probabilidad de ocurrencia: probable eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 23.**

- Descripción del pasivo contingente: Omisión de dar contestación y tramite a la solicitud de reactivación al Programa de Becas de Educación Básica
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 17,950.00
- Probabilidad de ocurrencia: probable eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 24.**

- Descripción del pasivo contingente: Omisión de realizar la inscripción e incorporación de mi familia al Programa de Becas de Educación Básica para el Bienestar Benito Juárez y señalar la fecha para la expedición del apoyo económico.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 17,950.00
- Probabilidad de ocurrencia: probable eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 25.**

- Descripción del pasivo contingente: Omisión de atender escrito de petición.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 17,950.00
- Probabilidad de ocurrencia: probable eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.

- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 26.**

- Descripción del pasivo contingente: Omisión de atender escrito de petición
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 17,950.00
- Probabilidad de ocurrencia: probable eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 27.**

- Descripción del pasivo contingente: Baja de su hija del programa "BECA UNIVERSAL PARA ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR".
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 17,950.00
- Probabilidad de ocurrencia: probable eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 28.**

- Descripción del pasivo contingente: Omisión de atender escrito de petición.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 17,950.00

- Probabilidad de ocurrencia: probable eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

➢ **Juicio 29.**

- Descripción del pasivo contingente: Omisión de atender escrito de petición.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 17,950.00
- Probabilidad de ocurrencia: posible eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

➢ **Juicio 30**.

- Descripción del pasivo contingente: Violación a los artículos 3 y 4 CPEUM toda vez que la DAC emitió respuesta a petición para incorporar a entenado al programa S072
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 0.00
- Probabilidad de ocurrencia: ppsible eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

- **Juicio 31**.

- Descripción del pasivo contingente: Omisión de realizar entrega de becas pues no se le ha entregado la tarjeta, ya tenía cita, pero no acudió al Banco (primer semestre 2023)
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $6,125.00
- Probabilidad de ocurrencia: posible eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

- **Juicio 32.**

- Descripción del pasivo contingente: Omisión de dar contestación a petición elevada para saber estatus dentro del padrón del programa S072 e incorporación al mismo.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 9,760.00
- Probabilidad de ocurrencia: posible eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

- **Juicio 33.**

- Descripción del pasivo contingente: Omisión de contestación a escrito de petición
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 34,175.00
- Probabilidad de ocurrencia: probable eventualidad de que un suceso ocurra.

- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

➢ **Juicio 34**.

- Descripción del pasivo contingente: Negativa a incorporar al programa S072 ya que al intentar registrar la CSI apareció en la pantalla error y no pudo enviarlo
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 18,700.00
- Probabilidad de ocurrencia: remota eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

➢ **Juicio 35.**

- Descripción del pasivo contingente: Omisión de pago de becas de enero a junio de 2023
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 15,325.00
- Probabilidad de ocurrencia: probable eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

- **Juicio 36**.

- Descripción del pasivo contingente: Problemas al registrar la CU ya que el sistema es deficiente.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 0.00
- Probabilidad de ocurrencia: probable eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

- **Juicio 37.**

- Descripción del pasivo contingente: Negativa incorporación programa S072 por no cumplir elegibilidad.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 0.00
- Probabilidad de ocurrencia: probable eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

- **Juicio 38.**

- Descripción del pasivo contingente: Negativa a incorporar al programa S072 pues dejó en lista de espera.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 9,200.00
- Probabilidad de ocurrencia: probable eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.

- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

➢ **Juicio 39.**

- Descripción del pasivo contingente: Baja del programa "JÓVENES ESCRIBIENDO EL FUTURO"
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 280,000.00
- Probabilidad de ocurrencia: posible eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

➢ **Juicio 40.**

- Descripción del pasivo contingente: Baja del programa "JÓVENES ESCRIBIENDO EL FUTURO"
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 28,000.00
- Probabilidad de ocurrencia: posible eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 41.**

- Descripción del pasivo contingente: Baja del programa "JÓVENES ESCRIBIENDO EL FUTURO"
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 28,000.00

- Probabilidad de ocurrencia: probable eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 42**.

- Descripción del pasivo contingente: Baja del programa “JÓVENES ESCRIBIENDO EL FUTURO”
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 28,000.00
- Probabilidad de ocurrencia: probable eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 43**.

- Descripción del pasivo contingente: Baja del programa “JÓVENES ESCRIBIENDO EL FUTURO”
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 28,000.00
- Probabilidad de ocurrencia: probable eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 44**.

- Descripción del pasivo contingente: Baja del programa "JÓVENES ESCRIBIENDO EL FUTURO"
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 28,000.00
- Probabilidad de ocurrencia: probable eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 45.**

- Descripción del pasivo contingente: Baja del programa "JÓVENES ESCRIBIENDO EL FUTURO"
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 28,000.00
- Probabilidad de ocurrencia: probable eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 46**.

- Descripción del pasivo contingente: Baja del programa "JÓVENES ESCRIBIENDO EL FUTURO"
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 28,000.00
- Probabilidad de ocurrencia: probable eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.

- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 47**.

- Descripción del pasivo contingente: Baja del programa "JÓVENES ESCRIBIENDO EL FUTURO"
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 28,000.00
- Probabilidad de ocurrencia: posible eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 48.**

- Descripción del pasivo contingente: Baja del programa "JÓVENES ESCRIBIENDO EL FUTURO"
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 28,000.00
- Probabilidad de ocurrencia: posible eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 49**.

- Descripción del pasivo contingente: Baja del programa "JÓVENES ESCRIBIENDO EL FUTURO"
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 28,000.00

- Probabilidad de ocurrencia: posible eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 50**.

- Descripción del pasivo contingente: Discriminación por no otorgar beca
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 0.00
- Probabilidad de ocurrencia: probable eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 51**.

- Descripción del pasivo contingente: Baja del programa "JÓVENES ESCRIBIENDO EL FUTURO"
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 16,800.00
- Probabilidad de ocurrencia: probable eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 52**.

- Descripción del pasivo contingente: Baja del programa "JÓVENES ESCRIBIENDO EL FUTURO"
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 28,000.00
- Probabilidad de ocurrencia: probable eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 53**.

- Descripción del pasivo contingente: Negativa entrega tarjeta "BECA UNIVERSAL PARA ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR" por no entregar identificación
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 9,200.00
- Probabilidad de ocurrencia: probable eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 54**.

- Descripción del pasivo contingente: Al intentar realizar solicitud CSI para incorporación programa S072 le negaron beca por duplicidad
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 5,520.00
- Probabilidad de ocurrencia: remota eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.

- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 55**.

- Descripción del pasivo contingente: Omisión de notificar incorporación y proporcionar apoyo "BECA UNIVERSAL PARA ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR"
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 156,400.00
- Probabilidad de ocurrencia: probable eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 56**.

- Descripción del pasivo contingente: Negativa del programa "JÓVENES ESCRIBIENDO EL FUTURO"
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 0.00
- Probabilidad de ocurrencia: posible eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 57.**

- Descripción del pasivo contingente: Baja del programa S072 cambio identidad

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 9,200.00
- Probabilidad de ocurrencia: probable eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 58**.

- Descripción del pasivo contingente: Baja del programa S072
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 9,200.00
- Probabilidad de ocurrencia: probable eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 59**.

- Descripción del pasivo contingente: No le han reactivado la tarjeta plástica
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 28,000.00
- Probabilidad de ocurrencia: posible eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 60**.

- Descripción del pasivo contingente: Baja del programa "JÓVENES ESCRIBIENDO EL FUTURO"
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 84,000.00
- Probabilidad de ocurrencia: probable eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 61**.

- Descripción del pasivo contingente: Baja del programa "JÓVENES ESCRIBIENDO EL FUTURO" a estudiantes de Universidad del BBBJ
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 28,000.00
- Probabilidad de ocurrencia: probable eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 62.**

- Descripción del pasivo contingente: Baja del programa "BECA UNIVERSAL PARA ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR"
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 9,200.00
- Probabilidad de ocurrencia: posible eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.

- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 63**.

- Descripción del pasivo contingente: Estudiante de la autónoma de Morelos que no fue destinatario de la convocatoria de "JÓVENES ESCRIBIENDO EL FUTURO"
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 0.00
- Probabilidad de ocurrencia: probable eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 64**.

- Descripción del pasivo contingente: Falta de contestación a petición para reactivación de hijos en padrón S072 (ENERO 2024)
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 9,200.00
- Probabilidad de ocurrencia: probable eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 65.**

- Descripción del pasivo contingente: Baja programa “BECA UNIVERSAL PARA ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR” y falta de contestación a petición
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 0.00
- Probabilidad de ocurrencia: probable eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 66**.

- Descripción del pasivo contingente: Baja del programa S072 desde el 2021
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 26,350.00
- Probabilidad de ocurrencia: probable eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 67**.

- Descripción del pasivo contingente: Omisión de contestación a petición y la incorporación inmediata
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 6,440.00
- Probabilidad de ocurrencia: probable eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.

- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 68.**

- Descripción del pasivo contingente: Falta de pago de becas 2021 a 2024 de básica porque solicita que se le entreguen a abuela materna como su tutora
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 17,950.00
- Probabilidad de ocurrencia: probable eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 69**.

- Descripción del pasivo contingente: Baja del programa Básica enero 2024 porque directora de escuela no reportó nuevo ingreso
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 9,200.00
- Probabilidad de ocurrencia: probable eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 70.**

- Descripción del pasivo contingente: Omisión de continuar con el procedimiento de incorporación al programa S072 ya que se le había informado que se le agendaría cita pasando veda electoral; no obstante, no se le informó nada
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 0.00

- Probabilidad de ocurrencia: probable eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 71**.

- Descripción del pasivo contingente: Omisión de contestación a petición y la incorporación inmediata
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 6,440.00
- Probabilidad de ocurrencia: probable eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 72.**

- Descripción del pasivo contingente: Omisión y negativa de beca S072 sin encuesta ni solicitud
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 0.00
- Probabilidad de ocurrencia: probable eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 73**.

- Descripción del pasivo contingente: Se reclama la aplicación del acuerdo número 36/12/21, así como de las reglas de operación del programa de becas de educación básica para el bienestar Benito Juárez para el ejercicio fiscal 2022, y en específico de la regla de operación, identificada con el numeral 4.1, apartado 3 de la tabla que obra en el mismo.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 15,190.00
- Probabilidad de ocurrencia: probable eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 74**.

- Descripción del pasivo contingente: Reclama el rechazo de su cita para atenderle en la OR debido a que le manifestaron que llegó tarde y que su hija ya estaba de edad avanzada, lo que le impidió acceder a programa S072.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 0.00
- Probabilidad de ocurrencia: probable eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 75**.

- Descripción del pasivo contingente: Convocatoria para registro becas básica y Rita Cetina, así como negativa de recibir documentación y de asignar beca S072.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 0.00

- Probabilidad de ocurrencia: probable eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 76**.

- Descripción del pasivo contingente: Negativa de entregar beca durante años 2023 y 2024 es becaria de "BECA UNIVERSAL PARA ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR".
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 17,950.00
- Probabilidad de ocurrencia: probable eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 77**.

- Descripción del pasivo contingente: Negativa de entregar beca durante años 2022, 2023 y 2024 es becaria de "BECA UNIVERSAL PARA ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR".
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 21,310.00
- Probabilidad de ocurrencia: probable eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.

- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 78.**

- Descripción del pasivo contingente: La negativa de incluir a su familia dentro del Programa de Becas de Educación Básica para el Bienestar Benito Juárez y en el de Rita Cetina.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 0.00
- Probabilidad de ocurrencia: probable eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 79**.

- Descripción del pasivo contingente: La negativa de pagar la beca de marzo a junio y de septiembre a diciembre de 2023, así como de enero a agosto de 2024, actos de discriminación, violación a derecho a la educación y contestación a petición.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 16,200.00
- Probabilidad de ocurrencia: probable eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 80**.

- Descripción del pasivo contingente: La negativa por parte de las autoridades responsables de la beca "BECA UNIVERSAL PARA ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR", así como la omisión de atender la petición de que regularicen y otorgue mi beca par atener acceso al beneficio aducido.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 12,700.00

- Probabilidad de ocurrencia: probable eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 81**.

- Descripción del pasivo contingente: La baja del programa "BECA UNIVERSAL PARA ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR" sin que se notificara resolución alguna y sin que se le otorgara el derecho de audiencia.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 12,700.00
- Probabilidad de ocurrencia: probable eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 82**.

- Descripción del pasivo contingente: Descripción del pasivo contingente: Omisión de atender petición para cambio de representante de familia, así como la omisión de entregar tarjeta y becas del programa S072 bimestres marzo-abril; mayo-junio; septiembre-octubre, noviembre-diciembre 2023 y enero a diciembre 2024
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 16,200.00
- Probabilidad de ocurrencia: probable eventualidad de que un suceso ocurra.
- Plazo de resolución estimado: no se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a las indemnizaciones constitucionales.

- Medidas de mitigación: Si, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte quejosa en el juicio de garantías, el sobreseimiento de este, y/o en su caso que la Justicia no ampare ni proteja al quejoso.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 83.**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio de nulidad sobre la resolución contenida en el oficio de fecha 13 de octubre de 2015, a través del cual se dio de baja del programa a la familia de la actora; se podría generar una obligación al órgano administrativo desconcentrado si se declarara la nulidad del acto reclamado.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: Estimación en $66,250.00 (Sesenta y seis mil doscientos cincuenta pesos 00/100 M.N.)
- Probabilidad de ocurrencia: Alta
- Plazo de resolución estimado: Indefinido, puesto que si bien es cierto, en términos de lo previsto en el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”, también lo es que, no se puede estimar un plazo, en virtud de que, dependerá de la carga laboral del Tribunal de conocimiento y de la secuela procesal del asunto.
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: El ente se vería afectado en caso de que la autoridad determinara la nulidad del acto emitido por este órgano administrativo desconcentrado, y se ordenara, en consecuencia, pagar apoyos retroactivos, lo que generaría que se tuviera que destinar una partida al cumplimiento de la sentencia.
- Medidas de mitigación: Al momento, no existen estrategias y acciones legales en marcha.
- Actualización y seguimiento: Trimestral

❖ **Juicio 84.**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio de nulidad sobre supuestos incumplimientos con relación al pago de contraprestaciones derivadas de Contratos Abiertos de Prestación de Servicios.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $3,219,583.39 (Tres millones doscientos diecinueve mil quinientos ochenta y tres pesos 39/100 M.N.).
- Probabilidad de ocurrencia: Media
- Plazo de resolución estimado: Indefinido, puesto que si bien es cierto, en términos de lo previsto en el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”, también lo es que, no se puede estimar un plazo, en virtud de que, dependerá de la carga laboral del Tribunal de conocimiento y de la secuela procesal del asunto.
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: El ente se vería afectado en caso de que la autoridad determinara que hubo incumplimiento de contrato por parte de la autoridad demandada y la nulidad del acto emitido por esta, y se ordenara, en consecuencia, pagar las prestaciones demandadas, lo que generaría que se tuviera que destinar una partida al cumplimiento de la sentencia.
- Medidas de mitigación: Al momento, no existen estrategias y acciones legales en marcha.
- Actualización y seguimiento: Trimestral

➢ **Juicio 85.**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio de nulidad sobre lo contenido en oficio de fecha 26 de mayo de 2021, en donde se informó que la familia no había sido transitada a otro programa, por lo que no era procedente el pago de los apoyos solicitados en petición de manera retroactiva; se podría generar una obligación al órgano administrativo desconcentrado si se declarara la nulidad del acto reclamado.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $50,350.00 (Cincuenta mil trescientos cincuenta pesos 00/100 M.N.).
- Probabilidad de ocurrencia: MEDIA
- Plazo de resolución estimado: Indefinido, puesto que si bien es cierto, en términos de lo previsto en el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita", también lo es que, no se puede estimar un plazo, en virtud de que, dependerá de la carga laboral del Tribunal de conocimiento y de la secuela procesal del asunto.
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: El ente se vería afectado en caso de que la autoridad determinara la nulidad del acto emitido por este órgano administrativo desconcentrado, y se ordenara, en consecuencia, pagar apoyos retroactivos, lo que generaría que se tuviera que destinar una partida al cumplimiento de la sentencia.
- Medidas de mitigación: Al momento, no existen estrategias y acciones legales en marcha.
- Actualización y seguimiento: Trimestral

➢ **Juicio 86.**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio de nulidad sobre la resolución del 31 de julio de 2019, en la cual se determinó la suspensión definitiva del apoyo monetario del programa.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $50,350.00 (Cincuenta mil trescientos cincuenta pesos 00/100 M.N.).
- Probabilidad de ocurrencia: MEDIA
- Plazo de resolución estimado: Indefinido, puesto que si bien es cierto, en términos de lo previsto en el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita", también lo es que, no se puede estimar un plazo, en virtud de que, dependerá de la carga laboral del Tribunal de conocimiento y de la secuela procesal del asunto.
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: El ente se vería afectado en caso de que la autoridad determinara la nulidad del acto emitido por este órgano administrativo desconcentrado, y se ordenara, en consecuencia, pagar apoyos retroactivos, lo que generaría que se tuviera que destinar una partida al cumplimiento de la sentencia.
- Medidas de mitigación: Al momento, no existen estrategias y acciones legales en marcha.
- Actualización y seguimiento: Trimestral

➢ **Juicio 87.**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio de nulidad sobre el oficio que da respuesta a la peticionaria sobre el pago retroactivo de becas Elisa Acuña (manutención)

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $27,000.00 (Veintisiete mil pesos 00/100 M.N.).
- Probabilidad de ocurrencia: MEDIA
- Plazo de resolución estimado: Indefinido, puesto que si bien es cierto, en términos de lo previsto en el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita", también lo es que, no se puede estimar un plazo, en virtud de que, dependerá de la carga laboral del Tribunal de conocimiento y de la secuela procesal del asunto.
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: El ente se vería afectado en caso de que la autoridad determinara la nulidad del acto emitido por este órgano administrativo desconcentrado, y se ordenara, en consecuencia, pagar apoyos retroactivos, lo que generaría que se tuviera que destinar una partida al cumplimiento de la sentencia.
- Medidas de mitigación: Al momento, no existen estrategias y acciones legales en marcha.
- Actualización y seguimiento: Trimestral

❖ **Juicio 88.**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio de nulidad sobre el oficio de fecha 23 de agosto de 2023 del Programa para el Bienestar de las Personas con Discapacidad Permanente de la Delegación de Programas para el Desarrollo en el Estado de Guanajuato
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $0.00
- Probabilidad de ocurrencia: MEDIA
- Plazo de resolución estimado: Indefinido, puesto que si bien es cierto, en términos de lo previsto en el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita", también lo es que, no se puede estimar un plazo, en virtud de que, dependerá de la carga laboral del Tribunal de conocimiento y de la secuela procesal del asunto.
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: El ente se vería afectado en caso de que la autoridad determinara la nulidad del acto emitido por este órgano administrativo desconcentrado, y se ordenara, en consecuencia, pagar apoyos retroactivos, lo que generaría que se tuviera que destinar una partida al cumplimiento de la sentencia.
- Medidas de mitigación: Al momento, no existen estrategias y acciones legales en marcha.
- Actualización y seguimiento: Trimestral

❖ **Juicio 89.**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio de nulidad en el que se reclama el requerimiento de pago de adeudo por el servicio de agua.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $99,640.00 (Noventa y nueve mil seiscientos cuarenta pesos 00/100 M.N.).
- Probabilidad de ocurrencia: MEDIA
- Plazo de resolución estimado: Indefinido, puesto que si bien es cierto, en términos de lo previsto en el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita", también lo es que, no se puede estimar un plazo, en virtud de que, dependerá de la carga laboral del Tribunal de conocimiento y de la secuela procesal del asunto.
- Base legal: No aplica al presente caso.

- Impacto financiero: El ente se vería afectado en caso de que la autoridad determinara la nulidad del acto emitido por este órgano administrativo desconcentrado, y se ordenara, en consecuencia, pagar apoyos retroactivos, lo que generaría que se tuviera que destinar una partida al cumplimiento de la sentencia.
- Medidas de mitigación: Al momento, no existen estrategias y acciones legales en marcha.

Actualización y seguimiento: Trimestral

➢ **Fiscales (UR)**

Juicio 1

- **Descripción del pasivo contingente:** Impuesto sobre Remuneración al Trabajo Personal 3% mensual, de enero a junio de 2023.
- **Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar:** $41,687,400.00.
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Código Fiscal de la Federación.
- **Impacto financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $41,687,400.00.
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Se resolvió recurso de revocación promovió por esta área jurídica en el que con fecha 23 de noviembre de 2023, se emite sentencia que revoca la resolución de mandamiento de ejecución.

Juicio 2

- **Descripción del pasivo contingente:** Requerimiento por no inscripción en el padrón estatal de contribuyentes e imposición de multa.
- **Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar:** $5,465.64.
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Código Fiscal de la Federación.
- **Impacto financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $5,465.64.
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.

- **Actualización y seguimiento:** El 27 de noviembre de 2024, la Secretaría de Finanzas y de Administración de la Procuraduría Fiscal en Durango decretó confirmar el requerimiento de fecha 05 de septiembre de 2024, por lo que se encuentra pendiente de promoverse Juicio de Nulidad en contra de dicha resolución.

Juicio 3

- **Descripción del pasivo contingente:** Carta Invitación por inconsistencias en el cumplimiento de sus obligaciones fiscales por concepto de retenciones del impuesto sobre la renta (ISR) por sueldos y salarios; y asimilados a salarios. (octubre 2022 y abril 2024)
- **Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar:** $44,924,049,00.
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Código Fiscal de la Federación.
- **Impacto financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $44,924,049,00.
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Por oficio DGANCLYT/8139/2024, se remite información y documentación al Administrador de Programas Operativos con Entidades Federativas "1", con la finalidad de solventar las inconsistencias en el cumplimiento de las obligaciones fiscales.

Juicio 4

- **Descripción del pasivo contingente:** Procedimiento Administrativo/Carta de Invitación
- **Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar:** No aplica.
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Código Fiscal de la Federación.
- **Impacto financiero:** No aplica.
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Girado oficios a las Unidades Administrativas para que den cumplimiento ante CONAGUA.

Juicio 5

- **Descripción del pasivo contingente:** Procedimiento Administrativo/Carta de Invitación
- **Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar:** No aplica.
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Código Fiscal de la Federación.
- **Impacto financiero:** No aplica.
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Girado oficios a las Unidades Administrativas para que den cumplimiento ante CONAGUA.

Juicio 6

- **Descripción del pasivo contingente:** Procedimiento Administrativo/Carta de Invitación
- **Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar:** No aplica.
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Código Fiscal de la Federación.
- **Impacto financiero:** No aplica.
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Girado oficios a las Unidades Administrativas para que den cumplimiento ante CONAGUA.

Juicio 7

- **Descripción del pasivo contingente:** Carta de Invitación.
- **Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar:** $41,155.00.
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Código Fiscal de la Federación.

- **Impacto financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $41,155.00.
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Se ha impugnado a través del juicio de amparo.

Juicio 8

- **Descripción del pasivo contingente:** Carta de Invitación.
- **Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar:** $1,582,330.60.
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Código Fiscal de la Federación.
- **Impacto financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $1,582,330.60.
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Dar seguimiento.

Juicio 9

- **Descripción del pasivo contingente:** Carta invitación para el cumplimiento de obligaciones fiscales
- **Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar:** $553,147,784.
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Código Fiscal de la Federación.
- **Impacto financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $553,147,784.
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Dar seguimiento.

❖ **Juicio 1 (B00)**

- Descripción del pasivo contingente: Es la cantidad reclamada o pretendida en juicio de resolución exclusivo de fondo promovido en contra del Servicio de Administración Tributaria ante el Tribunal Federal de Justicia Administrativa por la imposición de un crédito fiscal y accesorios impuesto por concepto de omisión de pago de impuesto del ISR. Sobre la nómina.
- Monto estimado: $ **325,522,839.23 (Trescientos veinticinco millones quinientos veintidós mil ochocientos treinta y nueve pesos 23/100 m.n.)**
- Probabilidad de ocurrencia: Alto
- Plazo de resolución estimado: 1 año
- Base legal: De acuerdo a la vía corresponde a la Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo Código Fiscal de la Federación y la ley de la materia que aplique en lo particular.
- Impacto financiero: en el presupuesto de las unidades académicas o administrativas involucradas en el juicio.
- Medidas de mitigación: Medios de impugnación previstos en la Ley de la materia y de Amparo a efecto de hacer valer las defensas de cumplimiento en la vía que corresponda.
- Actualización y seguimiento: El estado procesal de cada juicio se actualiza y reporta para su atención trimestralmente.

➢ **Civiles (UR)**

Juicio 1

- **Descripción del pasivo contingente:** Ordinario Civil (Reivindicatorio o indemnización)
- **Monto estimado:** $45,186,000.00.
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Se encuentra en el Código Civil Federal y Código Federal de Procedimientos Civiles.
- **Impacto Financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $45,186,000.00.
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** En etapa de desahogo de pruebas.

Juicio 2

- **Descripción del pasivo contingente:** Ordinario Civil, Contrato.
- **Monto estimado:** El monto que se reclama es $1,234,315.19.
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.

- **Base legal:** Se encuentra en el Código Civil Federal y Código Federal de Procedimientos Civiles.
- **Impacto Financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $1,234,315.19.
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Recoger documentación para concluir.

Juicio 3

- **Descripción del pasivo contingente:** Ordinario Civil, Cumplimiento de Convenio ante SFP.
- **Monto estimado:** El monto que se reclama es $3,271,824.76.
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Se encuentra en el Código Civil Federal y Código Federal de Procedimientos Civiles.
- **Impacto Financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $3,271,824.76.
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Recoger documentación para concluir.

Juicio 4

- **Descripción del pasivo contingente:** Ordinario Civil, Contrato de Prestación de Servicios.
- **Monto estimado:** El monto que se reclama es $1,410,385.94.
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Se encuentra en el Código Civil Federal y Código Federal de Procedimientos Civiles.
- **Impacto Financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $1,410,385.94.
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Recoger documentación para concluir.

Juicio 5

- **Descripción del pasivo contingente:** Controversia de Arrendamiento Inmobiliario.
- **Monto estimado:** El monto que se reclama es $39,423,587.34.
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Se encuentra en el Código Civil Federal y Código Federal de Procedimientos Civiles.
- **Impacto Financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $39,423,587.34.
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.

- **Actualización y seguimiento:** Recoger documentación para concluir.

Juicio 6

- **Descripción del pasivo contingente:** Ordinario Civil.
- **Monto estimado:** El monto que se reclama es $453,387.2.
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Se encuentra en el Código Civil Federal y Código Federal de Procedimientos Civiles.
- **Impacto Financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $453,387.2.
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Recoger documentación para concluir.

Juicio 7

- **Descripción del pasivo contingente:** Ordinario Civil.
- **Monto estimado:** El monto que se reclama es $421,745.
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Se encuentra en el Código Civil Federal y Código Federal de Procedimientos Civiles.
- **Impacto Financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $421,745**.**
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Recoger documentación para concluir.

Juicio 8

- **Descripción del pasivo contingente:** Ordinario Civil (Cumplimiento de Contrato)
- **Monto estimado:** El monto que se reclama es $837,049.14.
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Se encuentra en el Código Civil Federal y Código Federal de Procedimientos Civiles.
- **Impacto Financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $837,049.14**.**
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Pendiente de emplazamiento.

Juicio 9

- **Descripción del pasivo contingente:** Ordinario Civil (Cumplimiento de Seguro)
- **Monto estimado:** El monto que se reclama es $217,605.58.
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Se encuentra en el Código Civil Federal y Código Federal de Procedimientos Civiles.
- **Impacto Financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $217,605.58**.**
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** En cumplimiento de ejecución de sentencia.

Juicio 10

- **Descripción del pasivo contingente:** Ordinario Civil (Daño Moral y Pago de Seguro)
- **Monto estimado:** El monto que se reclama es $16,540,154.28
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Se encuentra en el Código Civil Federal y Código Federal de Procedimientos Civiles.
- **Impacto Financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $16,540,154.28
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Recoger documentación para concluir

Juicio 11

- **Descripción del pasivo contingente:** Juicio Ejecutivo Civil (Pago de Pesos)
- **Monto estimado:** El monto que se reclama es $63,000
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Se encuentra en el Código Civil Federal y Código Federal de Procedimientos Civiles.
- **Impacto Financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $63,000
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Pendiente de emplazamiento al CBTIS 132

Juicio 12

- **Descripción del pasivo contingente:** Jurisdicción Voluntaria

- **Monto estimado:** El monto que se reclama es $286,684
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Se encuentra en el Código Civil Federal y Código Federal de Procedimientos Civiles.
- **Impacto Financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $286,684
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Pendiente de emplazamiento a DGTIS

Juicio 13

- **Descripción del pasivo contingente:** Ordinario Civil
- **Monto estimado:** El monto que se reclama es $23,739.03
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Se encuentra en el Código Civil Federal y Código Federal de Procedimientos Civiles.
- **Impacto Financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $23,739.03
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Recoger documentación para concluir

Juicio 14

- **Descripción del pasivo contingente:** Ordinario Civil
- **Monto estimado:** El monto que se reclama es $600,000
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Se encuentra en el Código Civil Federal y Código Federal de Procedimientos Civiles.
- **Impacto Financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $600,000
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Pendiente de emplazamiento a codemandados

Juicio 15

- **Descripción del pasivo contingente:** Ordinario Civil
- **Monto estimado:** El monto que se reclama es $5,317,856
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.

- **Base legal:** Se encuentra en el Código Civil Federal y Código Federal de Procedimientos Civiles.
- **Impacto Financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $5,317,856
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Dar seguimiento

Juicio 16

- **Descripción del pasivo contingente:** Sumario civil
- **Monto estimado:** El monto que se reclama es $9,864
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Se encuentra en el Código Civil Federal y Código Federal de Procedimientos Civiles.
- **Impacto Financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $9,864
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Desahogo de Pruebas

Juicio 17

- **Descripción del pasivo contingente:** Sumario civil (Responsabilidad civil)
- **Monto estimado:** El monto que se reclama es $7,586,999.55
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Se encuentra en el Código Civil Federal y Código Federal de Procedimientos Civiles.
- **Impacto Financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $7,586,999.55
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Recoger documentación para concluir

Juicio 18

- **Descripción del pasivo contingente:** Ordinario Civil
- **Monto estimado:** El monto que se reclama es $600,000
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Se encuentra en el Código Civil Federal y Código Federal de Procedimientos Civiles.
- **Impacto Financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $600,000
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.

- **Actualización y seguimiento:** Se solicitó la caducidad de la instancia

Juicio 19

- **Descripción del pasivo contingente:** Ordinario Civil
- **Monto estimado:** El monto que se reclama es $9,032
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Se encuentra en el Código Civil Federal y Código Federal de Procedimientos Civiles.
- **Impacto Financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $9,032
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Dar seguimiento

Juicio 20

- **Descripción del pasivo contingente:** Ordinario Civil
- **Monto estimado:** El monto que se reclama es $10,000,000
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Se encuentra en el Código Civil Federal y Código Federal de Procedimientos Civiles.
- **Impacto Financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $10,000,000
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Pendiente de desahogo de pruebas

Juicio 21

- **Descripción del pasivo contingente:** Ordinario Civil, Reivindicatorio
- **Monto estimado:** No aplica
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Se encuentra en el Código Civil Federal y Código Federal de Procedimientos Civiles.
- **Impacto Financiero:** No aplica
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Probatorio

Juicio 22

- **Descripción del pasivo contingente:** Ordinario Civil, Reivindicatorio
- **Monto estimado:** No aplica
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Se encuentra en el Código Civil Federal y Código Federal de Procedimientos Civiles.
- **Impacto Financiero: No aplica**
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Pendiente de resolución en Amparo Directo

Juicio 23

- **Descripción del pasivo contingente:** Ordinario Civil
- **Monto estimado:** El monto que se reclama es $363,739 .43
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Se encuentra en el Código Civil Federal y Código Federal de Procedimientos Civiles.
- **Impacto Financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $363,739 .43
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** En cumplimiento de ejecución de sentencia

Juicio 24

- **Descripción del pasivo contingente:** Ordinario civil
- **Monto estimado:** El monto que se reclama es $1,549,645.31
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Se encuentra en el Código Civil Federal y Código Federal de Procedimientos Civiles.
- **Impacto Financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $1,549,645.31
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Pendiente de resolución de Incidente de Incompetencia.

Juicio 25

- **Descripción del pasivo contingente:** Ordinario Civil, Reivindicatorio

- **Monto estimado:** No aplica
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Se encuentra en el Código Civil Federal y Código Federal de Procedimientos Civiles.
- **Impacto Financiero:** No aplica
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Recoger documentación para concluir.

❖ **Juicio 1 (B00)**

- Descripción del pasivo contingente: Es la cantidad reclamada o pretendida en juicio ordinario civil promovido por un particular ante el Juzgado de Distrito en Materia civil por perjuicio o daño y reclama pago que estiman conducente.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: **$ 90,000.00 (Noventa mil pesos 00/100 m.n.)**
- Probabilidad de ocurrencia: Medio
- Plazo de resolución estimado: 1 año
- Base legal: De acuerdo a la vía corresponde al Código Federal de Procedimientos Civiles y ley de la materia que resulte aplicable.
- Impacto financiero: en el presupuesto de las unidades académicas o administrativas involucradas en el juicio.
- Medidas de mitigación: Medios de impugnación previstos en la Ley de la materia y de Amparo a efecto de hacer valer las defensas de cumplimiento en la vía que corresponda.
- Actualización y seguimiento: El estado procesal de cada juicio se actualiza y reporta para su atención trimestralmente.

❖ **Juicio 1 (O00)**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio Ordinario Civil promovido por la Coordinación Nacional solicitando la declaración judicial y devolución inmediata de la cantidad de $30,885 (Treinta mil ochocientos ochenta y cinco pesos 40/100 M.N.).
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $44,552.18 (Cuarenta y cuatro mil quinientos cincuenta y dos pesos 18/100 M.N.).
- Probabilidad de ocurrencia: MEDIA
- Plazo de resolución estimado: Indefinido, puesto que si bien es cierto, en términos de lo previsto en el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”, también lo es que, no se puede estimar un plazo, en virtud de que, dependerá de la carga laboral del Tribunal de conocimiento y de la secuela procesal del asunto.
- Base legal: No aplica al presente caso.

- Impacto financiero: El ente se vería afectado en caso de que la autoridad resolviera a favor de la demandada, lo que generaría que no se cubriera a la Coordinación Nacional la cantidad adeudada.
- Medidas de mitigación: Al momento, no existen estrategias y acciones legales en marcha.
- Actualización y seguimiento: Trimestral

❖ **Juicio 2**

- Descripción del pasivo contingente: Medios Preparatorios a Juicio Ejecutivo Civil para el reconocimiento del adeudo.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $37,011.15 (Treinta y siete mil once pesos 15/100 M.N.).
- Probabilidad de ocurrencia: MEDIA
- Plazo de resolución estimado: Indefinido, puesto que si bien es cierto, en términos de lo previsto en el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita", también lo es que, no se puede estimar un plazo, en virtud de que, dependerá de la carga laboral del Tribunal de conocimiento y de la secuela procesal del asunto.
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: El ente se vería afectado en caso de que la autoridad resolviera a favor de la demandada.
- Medidas de mitigación: Al momento, no existen estrategias y acciones legales en marcha.
- Actualización y seguimiento: Trimestral

❖ **Juicio 3**

- Descripción del pasivo contingente: Jurisdicción Voluntaria donde se requiere formalmente el pago de la cantidad de $37,011.15 (Treinta y siete mil once pesos 15/100 M.N.) a la demandada
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $0.00
- Probabilidad de ocurrencia: MEDIA
- Plazo de resolución estimado: Indefinido, puesto que si bien es cierto, en términos de lo previsto en el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita", también lo es que, no se puede estimar un plazo, en virtud de que, dependerá de la carga laboral del Tribunal de conocimiento y de la secuela procesal del asunto.
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: El ente se vería afectado en caso de que la autoridad resolviera a favor de la demandada.
- Medidas de mitigación: Al momento, no existen estrategias y acciones legales en marcha.
- Actualización y seguimiento: Trimestral

❖ **Juicio 4**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio Ordinario Civil solicitando el cumplimiento del Convenio de Reconocimiento de Adeudo y Obligación de Pago, de fecha 01 de julio de 2023
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $39,342.16 (Treinta y nueve mil trescientos cuarenta y dos pesos 16/100 M.N.)
- Probabilidad de ocurrencia: MEDIA
- Plazo de resolución estimado: Indefinido, puesto que si bien es cierto, en términos de lo previsto en el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita", también lo es que, no se puede estimar un plazo, en virtud de que, dependerá de la carga laboral del Tribunal de conocimiento y de la secuela procesal del asunto.
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: El ente se vería afectado en caso de que la autoridad resolviera a favor de la demandada, lo que generaría que no se cubriera a la Coordinación Nacional la cantidad adeudada.
- Medidas de mitigación: Ofrecimiento de diversos medios probatorios con los que se acredite la acción promovida por la Coordinación Nacional,
- Actualización y seguimiento: Trimestral

❖ **Juicio 5**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio Ordinario Civil promovido por la Coordinación Nacional solicitando la declaración judicial y devolución inmediata de la cantidad de $8,392.80 (Ocho mil trescientos noventa y dos pesos 80/100 M.N.).
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $9,840.55 (Nueve mil ochocientos cuarenta pesos 55/100 M.N.).
- Probabilidad de ocurrencia: MEDIA
- Plazo de resolución estimado: Indefinido, puesto que si bien es cierto, en términos de lo previsto en el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita", también lo es que, no se puede estimar un plazo, en virtud de que, dependerá de la carga laboral del Tribunal de conocimiento y de la secuela procesal del asunto.
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: El ente se vería afectado en caso de que la autoridad resolviera a favor de la demandada, lo que generaría que no se cubriera a la Coordinación Nacional la cantidad adeudada.
- Medidas de mitigación: Ofrecimiento de diversos medios probatorios con los que se acredite la acción promovida por la Coordinación Nacional,
- Actualización y seguimiento: Trimestral

❖ **Juicio 6**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio Sumario Civil de Desahucio (la Coordinación Nacional es tercero llamado a juicio) en el que la parte actora solicita la desocupación y entrega material del bien inmueble y el pago inmediato de la cantidad de $105,000.00 (Ciento cinco mil pesos 00/100 M.N.), por concepto de pago de rentas
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $165,000.00 (Ciento sesenta cinco mil pesos 00/100 M.N.),
- Probabilidad de ocurrencia: MEDIA
- Plazo de resolución estimado: Indefinido, puesto que si bien es cierto, en términos de lo previsto en el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita", también lo es que, no se puede estimar un plazo, en virtud de que, dependerá de la carga laboral del Tribunal de conocimiento y de la secuela procesal del asunto.
- Base legal: No aplica al presente caso.
- Impacto financiero: El ente se vería afectado en caso de que la autoridad resolviera a favor de la actora, lo que generaría que se tuviera que realizar el pago retroactivo de rentas.
- Medidas de mitigación: Ofrecimiento de diversos medios probatorios con los que se acrediten las defensas interpuestas por la Coordinación Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral

➢ **Mercantiles (UR)**

Juicio 1

- **Descripción del pasivo contingente:** Ordinario Mercantil, Cumplimiento de Contrato de Arrendamiento de Maquinaria
- **Monto estimado:** El monto que se reclama es $1,766,245.85
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Código de Comercio.
- **Impacto Financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $1,766,245.85
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Concluido en Juicio, el OIC pidió información

Juicio 2

- **Descripción del pasivo contingente:** Ordinario Mercantil, Cumplimiento de Contrato de Arrendamiento de Maquinaria
- **Monto estimado:** El monto que se reclama es $2,710,408.26

- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Código de Comercio.
- **Impacto Financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $2,710,408.26
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Recoger documentación para concluir

Juicio 3

- **Descripción del pasivo contingente:** Ejecutivo Mercantil, Pagare
- **Monto estimado:** El monto que se reclama es $285,017.84
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Código de Comercio.
- **Impacto Financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $285,017.84
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Se exhibió billete de suerte principal

Juicio 4

- **Descripción del pasivo contingente:** Oral Mercantil, Prestación de Servicios
- **Monto estimado:** El monto que se reclama es $267,689.73
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Código de Comercio.
- **Impacto Financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $267,689.73
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Recoger documentación para concluir

Juicio 5

- **Descripción del pasivo contingente:** Ordinario Mercantil, Reivindicación y Restitución del Terreno
- **Monto estimado:** El monto que se reclama es $7,000,000
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:**

- **Impacto Financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $7,000,000
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Apelación contra resolución de excepción de incompetencia

Juicio 6

- **Descripción del pasivo contingente:** Oral Mercantil
- **Monto estimado:** El monto que se reclama es $1,100,000
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Código de Comercio.
- **Impacto Financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $1,100,000
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Promover Incidente de Liquidación de Intereses

Juicio 7

- **Descripción del pasivo contingente:** Ordinario Mercantil, Potencialización de Seguro
- **Monto estimado:** El monto que se reclama es $2,447,855.72
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Código de Comercio.
- **Impacto Financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $2,447,855.72
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Recoger documentación para concluir

Juicio 8

- **Descripción del pasivo contingente:** Oral Mercantil (Prestación de Servicios, Pago de Facturas)
- **Monto estimado:** El monto que se reclama es $467,206.2
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Código de Comercio.
- **Impacto Financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $467,206.2
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Pendiente que la actora exhiba factura

Juicio 9

- **Descripción del pasivo contingente:** Oral Mercantil
- **Monto estimado:** El monto que se reclama es $2,555,087.96
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Código de Comercio.
- **Impacto Financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $2,555,087.96
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Recoger documentación para concluir

Juicio 10

- **Descripción del pasivo contingente:** Oral Mercantil
- **Monto estimado:** El monto que se reclama es $55,829.96
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Código de Comercio.
- **Impacto Financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $55,829.96
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** La parte actora promovió Amparo

Juicio 11

- **Descripción del pasivo contingente:** Oral Mercantil
- **Monto estimado:** El monto que se reclama es $354,422.00
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Código de Comercio.
- **Impacto Financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $354,422.00
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Recoger documentación para concluir

Juicio 12

- **Descripción del pasivo contingente:** Medios preparatorios a Juicio Ejecutivo Mercantil
- **Monto estimado:** El monto que se reclama es $421,039.45

- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Código de Comercio.
- **Impacto Financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $421,039.45
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Recoger documentación para concluir

Juicio 13

- **Descripción del pasivo contingente:** Juicio Oral Mercantil
- **Monto estimado:** El monto que se reclama es $85,563.00
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Código de Comercio.
- **Impacto Financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $85,563.00
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Reposición de procedimiento

Juicio 14

- **Descripción del pasivo contingente:** Oral Mercantil
- **Monto estimado:** El monto que se reclama es $978,400.00
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Código de Comercio.
- **Impacto Financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $978,400.00
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Pendiente se resuelva el Amparo

Juicio 15

- **Descripción del pasivo contingente:** Oral mercantil (Incumplimiento de contrato)
- **Monto estimado:** El monto que se reclama es $920,809.28
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.

- **Base legal:** Código de Comercio.
- **Impacto Financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $920,809.28
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Recoger documentación para concluir

Juicio 16

- **Descripción del pasivo contingente:** Oral mercantil
- **Monto estimado:** El monto que se reclama es $237,666.66
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Código de Comercio.
- **Impacto Financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $237,666.66
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Pendiente se resuelva excepción de incompetencia

Juicio 17

- **Descripción del pasivo contingente:** Oral mercantil
- **Monto estimado:** El monto que se reclama es $1,844,256.80
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Código de Comercio.
- **Impacto Financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $1,844,256.80
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Pendiente de Alegatos y sentencia

Juicio 18

- **Descripción del pasivo contingente:** Oral mercantil
- **Monto estimado:** El monto que se reclama es $1,989,756.70
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Código de Comercio.
- **Impacto Financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $1,989,756.70
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.

- **Actualización y seguimiento:** Recoger documentación para concluir

Juicio 19

- **Descripción del pasivo contingente:** Oral mercantil
- **Monto estimado:** El monto que se reclama es $163,734.00
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Código de Comercio.
- **Impacto Financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $163,734.00
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Pendiente se tenga por admitida la contestación de demanda

Juicio 20

- **Descripción del pasivo contingente:** Oral mercantil
- **Monto estimado:** El monto que se reclama es $1,168,980.69
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Código de Comercio.
- **Impacto Financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $1,168,980.69
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Amparo se niega a Bancomer

Juicio 21

- **Descripción del pasivo contingente:** Oral mercantil
- **Monto estimado:** El monto que se reclama es $45,000, 00
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Código de Comercio.
- **Impacto Financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $45,000, 00
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Pendiente de resolución de Incidente de Incompetencia

Juicio 22

- **Descripción del pasivo contingente:** Oral mercantil
- **Monto estimado:** El monto que se reclama es $92,136.00
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Código de Comercio.
- **Impacto Financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $92,136.00
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Se formulo amparo en contra de sentencia que condena a SEP

Juicio 23

- **Descripción del pasivo contingente:** Oral mercantil
- **Monto estimado:** El monto que se reclama es $267,689.73
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Código de Comercio.
- **Impacto Financiero:** Detrimento económico por la cantidad de $267,689.73.
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Pendiente de resolución de Amparo en contra de sentencia interlocutoria

❖ **Juicio 1 (B00)**

- Descripción del pasivo contingente: Es la cantidad reclamada o pretendida en juicio de materia civil promovido por proveedores ante el Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de México por incumplimiento de contrato reclama los pagos de facturas que estimas conducentes.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ **1,338, 643.65 (Un millón trescientos treinta y ocho mil seiscientos cuarenta y tres pesos 65/100 m.n.)**
- Probabilidad de ocurrencia: Alta
- Plazo de resolución estimado: 1 año
- Base legal: De acuerdo a la vía corresponde al Código Mercantil, Código Federal de Procedimientos Civiles, Ley de Amparo.
- Impacto financiero: en el presupuesto de las unidades académicas o administrativas involucradas en el juicio.

- Medidas de mitigación: Medios de impugnación previstos en la Ley de la materia y de Amparo a efecto de hacer valer las defensas de cumplimiento en la vía que corresponda.
- Actualización y seguimiento: El estado procesal de cada juicio se actualiza y reporta para su atención trimestralmente.

❖ **Juicio1 (UR)**

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

❖ **Juicio2**

$346,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio4

$3,412.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio5

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

• Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

• Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio6

$6,292,439.20

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

• Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio7

$949,767.16

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio8

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio9

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio10

$170.54

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así

corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio11

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio12

$3,199,440.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio13

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio14

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así

corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio15

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio16

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio17

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio18

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio19

$176,568.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

• Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio20

$1,128,101.76

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio21

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio22

$3,960,128.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio23

$86,116.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio24

$69,938.92

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio25

$13,311,157.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio26

$10,800.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio27

$2,510,708.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio28

$416,604.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio29

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio30

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio31

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio32

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio33

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio34

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio35

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio36

$1,080,675.54

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio37

$460,505.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio38

$111,045.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio39

$3,860,310.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio40

$3,094.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio41

$6,333,755.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

• Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio42

$2,108,371.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio43

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio44

$774,238.66

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio45

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio46

$2,009,270.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio47

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio48

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio49

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio50

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio51

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio52

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio53

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio54

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio55

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio56

$816,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio57

$123,825.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio58

$205,027.20

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio59

$738,208.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio60

$3,956,951.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio61

$573,753.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio62

$1,077,477.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio63

$108,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio64

$390,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio65

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio66

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio67

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio68

$22,500.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio69

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio70

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio71

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio72

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio73

$1,589,118.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio74

$705,640.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio75

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio76

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio77

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio78

$15,305.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio79

$60,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio80

$335,278.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio81

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio82

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio83

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio84

$229,134.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio85

$1,045,644.83

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio86

$2,483,994.50

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio87

$184,463.40

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio88

$18,446.30

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio89

$13,560.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio90

$335,278.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio91

$463,200.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio92

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio93

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio94

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio95

$406,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio96

$20,800.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio97

$35,160.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio98

$42,521.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio99

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio100

$3,565,683.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio101

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio102

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio103

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio104

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio105

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio106

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio107

$322,579.18

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio108

$313,557.84

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio109

$299,490.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio110

$26,209.62

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio111

$312,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio112

$8,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio113

$13,665.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio114

$443,937.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio115

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio116

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio117

$22,800.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio118

$223,799.32

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio119

$196,531.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio120

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio121

$252,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio122

$406,012.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio123

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio124

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio125

$4,568,715.42

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio126

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio127

$495.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio128

$447,207.48

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio129

$2,469,821.44

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio130

$334,897.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio131

$21,213.91

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio132

$2,032.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio133

$200,748.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio134

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio135

$1,222,188.48

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio136

$153,390.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio137

$395,010.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio138

$314,407.42

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio139

$358,002.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio140

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio141

$615,801.60

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio142

$60,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio143

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio144

$2,127,533.52

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio145

$1,186,386.48

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio146

$1,160,010.09

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio147

$47,427.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio148

$713,268.81

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio149

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio150

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio151

$184,200.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio152

$410,621.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio153

$346,686.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio154

$1,561,845.72

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio155

$201,832.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio156

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio157

$261,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio158

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio159

$110,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio160

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio161

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio162

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio163

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio164

$602,366.21

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio165

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio166

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio167

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio168

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio169

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio170

$163,262.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio171

$394,935.84

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio172

$3,770,665.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio173

$1,089,052.44

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio174

$384,298.15

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio175

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio176

$1,239,312.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio177

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio178

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio179

$979,861.08

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio180

$79,412.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio181

$914,576.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio182

$441,135.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio183

$15,305.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio184

$2,966,488.41

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio185

$1,491,764.33

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio186

$673,142.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio187

$818,201.48

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio188

$720,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio189

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio190

$521,177.14

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio191

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio192

$2,863,118.49

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio193

$677,352.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio194

$3,048,645.56

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio195

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio196

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio197

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio198

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio199

$512,755.07

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio200

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio201

$30,278.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio202

$171,400.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio203

$1,012,005.60

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio204

$75,061.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio205

$44,356.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio206

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio207

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio208

$1,130,623.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio209

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio210

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio211

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio212

$516,749.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio213

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio214

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio215

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio216

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio217

$90,730.36

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio218

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio219

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio220

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio221

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio222

$598,339.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio223

$443,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio224

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio225

$7,550,469.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio226

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio227

$151,574.66

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio228

$617,124.87

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio229

$647,242.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio230

$129,600.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio231

$362,804.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio232

$4,324,514.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio233

$307,608.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio234

$159,784.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio235

$3,205,199.25

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio236

$352,890.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio237

$3,324,561.10

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio238

$91,198.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio239

$862,729.40

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

• Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio240

$1,337,870.28

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio241

$1,038,494.90

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio242

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio243

$377,195.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio244

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio245

$960,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio246

$1,320,812.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio247

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio248

$102,243.30

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio249

$647,200.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio250

$8,170.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio251

$374,380.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio252

$1,332,226.16

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio253

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio254

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio255

$1,620,840.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio256

$1,007,317.08

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio257

$1,173,108.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio258

$918,180.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio259

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio260

$2,092,730.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio261

$2,377,438.80

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio262

$171,787.68

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio263

$76,588.45

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio264

$367,875.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio265

$60,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio266

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio267

$3,045,386.47

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio268

$223,442.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio269

$592,268.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio270

$1,657,847.46

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio271

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio272

$101,769.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio273

$13,097.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio274

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio275

$1,174,690.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio276

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio277

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio278

$1,152,061.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio279

$476,822.76

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio280

$71,946.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio281

$3,285,930.86

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio282

$319,072.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio283

$120,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio284

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio285

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio286

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio287

$683,012.10

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio288

$15,305.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio289

$282,572.25

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio290

$16,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio291

$5,104.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio292

$202,914.47

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio293

$484,482.56

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio294

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio295

$536,730.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio296

$1,392,560.40

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio297

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio298

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio299

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio300

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio301

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio302

$438,435.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio303

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio304

$331,678.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio305

$24,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio306

$11,862.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio307

$25,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio308

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio309

$2,011,620.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio310

$596,856.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio311

$1,230,156.02

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio312

$112,800.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio313

$14,666.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio314

$359,055.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio315

$883,565.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio316

$1,189,964.40

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio317

$134,013.22

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio318

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio319

$1,111,873.44

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio320

$738,693.22

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio321

$463,200.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio322

$132,860.64

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio323

$996,672.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio324

$22,500.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio325

$178,838.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio326

$117,854.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio327

$587,547.24

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio328

$2,813,799.63

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio329

$397,651.60

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio330

$397,236.11

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio331

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio332

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio333

$272,358.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio334

$404,631.99

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio335

$489,406.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio336

$833,456.64

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio337

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio338

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio339

$2,038,507.20

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio340

$1,738,609.60

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio341

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio342

$439,904.56

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio343

$99,757.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio344

$240,576.71

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio345

$1,023,043.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio346

$45,200.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio347

$700,540.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio348

$60,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio349

$1,162,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio350

$22,500.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio351

$12,990.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio352

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio353

$108,217.66

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio354

$22,500.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio355

$21,506.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio356

$1,034,843.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio357

$28,688.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio358

$751,545.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio359

$1,050,367.20

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio360

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio361

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio362

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio363

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio364

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio365

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio366

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio367

$60,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio368

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio369

$49,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio370

$95,609.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio371

$335,278.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio372

$21,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio373

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio374

$27,600.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio375

$3,762,489.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio376

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio377

$273,618.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio378

$1,869,046.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio379

$200,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio380

$288,180.72

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio381

$384,437.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio382

$1,560,528.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio383

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio384

$270,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio385

$3,595.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio386

$1,564,861.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio387

$54,720.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio388

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio389

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio390

$2,762,107.40

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio391

$1,567,156.90

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio392

$1,614,395.52

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio393

$771,429.20

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio394

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio395

$22,800.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio396

$369,334.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio397

$3,886,531.67

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio398

$108,331.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio399

$770,258.95

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio400

$1,135,116.20

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio401

$1,156,325.73

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio402

$248,780.05

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio403

$1,777,769.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio404

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio405

$34,008.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio406

$15,990.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio407

$1,463,950.18

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio408

$6,232.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio409

$174,059.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio410

$56,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio411

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio412

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio413

$646,985.50

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio414

$1,181,768.64

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio415

$671,982.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio416

$165,300.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio417

$958,608.06

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio418

$338,520.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio419

$1,153,786.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio420

$372,058.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio421

$54,300.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio422

$15,827.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio423

$219,648.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio424

$10,990.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio425

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio426

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio427

$8,980.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio428

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio429

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio430

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio431

$120,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio432

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio433

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio434

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio435

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio436

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio437

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio438

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio439

$36,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio440

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio441

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio442

$191,184.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio443

$120,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio444

$17,164.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio445

$1,917,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio446

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio447

$22,500.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio448

$1,899,825.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio449

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio450

$857,162.72

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio451

$319,475.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio452

$806,896.28

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio453

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio454

$9,730.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio455

$1,443.29

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio456

$36,122.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio457

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio458

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio459

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio460

$20,800.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio461

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio462

$748,482.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio463

$91,163.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio464

$1,237,374.72

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio465

$3,673,812.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio466

$342,157.53

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio467

$17,200.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio468

$1,391,431.90

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio469

$531,225.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio470

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio471

$1,617,186.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio472

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio473

$1,927,126.08

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio474

$711,684.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio475

$138,500.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio476

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio477

$149,882.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio478

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio479

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio480

$7,976.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio481

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio482

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio483

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio484

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio485

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio486

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio487

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio488

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio489

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio490

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio491

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio492

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio493

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio494

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio495

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio496

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio497

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio498

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio499

$2,195.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio500

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio501

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio502

$10,200.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio503

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio504

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio505

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio506

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio507

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio508

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio509

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio510

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio511

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio512

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio513

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio514

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio515

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio516

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio517

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio518

$829,540.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio519

$563,675.56

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio520

$196,531.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio521

$1,219,693.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio522

$1,605,293.60

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio523

$21,506.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio524

$6,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio525

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

• Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio526

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio527

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio528

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio529

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio530

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio531

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio532

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio533

$333,824.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio534

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio535

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio536

$863,100.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio537

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio538

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio539

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio540

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio541

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio542

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

• Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio543

$361,916.35

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio544

$305,837.94

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio545

$2,256,160.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio546

$1,059,179.56

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio547

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio548

$166,075.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio549

$775,512.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio550

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio551

$436,088.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio552

$525,693.24

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio553

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio554

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio555

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio556

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio557

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio558

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio559

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio560

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio561

$261,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio562

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio563

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio564

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

• Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio565

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio566

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio567

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio568

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio569

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

• Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio570

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio571

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio572

$313,733.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio573

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio574

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio575

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio576

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio577

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio578

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio579

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio580

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

• Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio581

$596,963.99

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio582

$2,985,652.68

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio583

$4,222,359.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio584

$54,880.50

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio585

$412,675.07

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio586

$7,943.03

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio587

$382,371.92

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio588

$398,507.76

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio589

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio590

$521,143.80

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio591

$998,241.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

• Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio592

$15,893.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio593

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio594

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio595

$7,794,194.20

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio596

$2,927,214.80

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio597

$130,183.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio598

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio599

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio600

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio601

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio602

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio603

$323,230.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio604

$24,348.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio605

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio606

$2,053,215.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio607

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio608

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio609

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio610

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio611

$142,104.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio612

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio613

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

• Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio614

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio615

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio616

$214,218.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio617

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio618

$1,656.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio619

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

• Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio620

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio621

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio622

$517,551.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio623

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio624

$1,732,212.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio625

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio626

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio627

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio628

$596,805.10

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio629

$285,600.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio630

$318,518.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio631

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio632

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio633

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio634

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio635

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio636

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio637

$166,371.92

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio638

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio639

$110,561.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio640

$20,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio641

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio642

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio643

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio644

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio645

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio646

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio647

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio648

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio649

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio650

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio651

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio652

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio653

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio654

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio655

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio656

$153,350.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio657

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio658

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio659

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio660

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio661

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio662

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio663

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio664

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio665

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio666

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio667

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio668

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio669

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio670

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio671

$490,912.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio672

$2,228,069.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio673

$764,041.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio674

$336,903.50

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio675

$327,206.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio676

$414,614.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio677

$889,244.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio678

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio679

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio680

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio681

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio682

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio683

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio684

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio685

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio686

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio687

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio688

$3,735,438.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio689

$525,784.16

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio690

$57,700.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio691

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio692

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio693

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio694

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio695

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio696

$435,279.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio697

$239,618.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio698

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio699

$1,238,652.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio700

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio701

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio702

$122,030.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio703

$923,126.40

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio704

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio705

$808,911.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio706

$2,196,252.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio707

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio708

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio709

$365,528.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio710

$860,088.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio711

$121,296.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio712

$86,513.74

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio713

$1,079,960.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio714

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio715

$34,008.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio716

$52,176.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio717

$146,967.64

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio718

$567,051.65

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio719

$2,969,759.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio720

$350,400.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio721

$2,221,765.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio722

$853,727.60

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio723

$362,472.06

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio724

$362,472.06

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio725

$46,495.27

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio726

$362,472.06

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio727

$312,816.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio728

$995,149.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio729

$789,801.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio730

$1,849,495.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio731

$303,121.20

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio732

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio733

$198,896.08

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio734

$27,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio735

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio736

$200,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio737

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio738

$4,342.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio739

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio740

$82,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio741

$867,597.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio742

$220,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio743

$6,850.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio744

$3,182,840.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio745

$1,054,177.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio746

$405,235.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio747

$977,182.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio748

$1,874,837.44

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio749

$343,656.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio750

$248,485.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio751

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio752

$261,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio753

$500,560.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio754

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio755

$3,047,263.31

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio756

$253,621.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio757

$345,953.60

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio758

$261,450.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio759

$296,005.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio760

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio761

$1,728,281.60

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio762

$128,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio763

$136,340.84

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio764

$504,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio765

$862,607.12

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio766

$352,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio767

$832,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

• Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio768

$576,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio769

$480,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio770

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio771

$199,377.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio772

$989,949.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio773

$288,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio774

$192,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio775

$97,900.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio776

$512,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio777

$324,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio778

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio779

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio780

$129,025.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio781

$13,500.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio782

$439,256.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio783

$448,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio784

$512,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio785

$54,475.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio786

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio787

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio788

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio789

$3,027,497.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio790

$416,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio791

$608,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio792

$608,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio793

$384,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio794

$240,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio795

$372,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio796

$261,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio797

$26,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio798

$261,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio799

$512,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio800

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio801

$240,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio802

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio803

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio804

$121,072.80

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio805

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio806

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio807

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio808

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio809

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio810

$0.02

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio811

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio812

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio813

$270,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio814

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio815

$160,824.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio816

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio817

$56,627.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio818

$36,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio819

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio820

$25,500.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio821

$544,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio822

$194,419.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio823

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio824

$10,200.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio825

$972,666.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio826

$480,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio827

$265,200.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio828

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio829

$61,631.41

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio830

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio831

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio832

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio833

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio834

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio835

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio836

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio837

$514,200.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio838

$261,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio839

$60,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio840

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio841

$124,928.81

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio842

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio843

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio844

$21,506.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio845

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio846

$51,578.92

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio847

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio848

$328,608.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio849

$120,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio850

$309,252.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio851

$148,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio852

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio853

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio854

$12,836.81

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio855

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio856

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio857

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio858

$889,724.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio859

$60,984.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio860

$7,760.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio861

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio862

$450,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio863

$211,923.14

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio864

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio865

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio866

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio867

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio868

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio869

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio870

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio871

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio872

$32,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio873

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio874

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio875

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio876

$544,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio877

$909,360.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

• Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio878

$270,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio879

$448,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio880

$108,217.66

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio881

$999,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio882

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio883

$25,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio884

$265,200.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio885

$22,500.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio886

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio887

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio888

$199,041.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio889

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio890

$416,696.03

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio891

$465,098.40

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio892

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio893

$179,100.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio894

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio895

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio896

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio897

$180,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio898

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio899

$221.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio900

$174,576.82

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio901

$174,576.82

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio902

$1,040,004.80

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio903

$270,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio904

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio905

$1,169,267.60

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio906

$1,195,317.20

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio907

$599,935.89

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio908

$910,289.20

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio909

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio910

$460,560.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio911

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio912

$299,050.40

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio913

$939,777.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio914

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio915

$794,666.40

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio916

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio917

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio918

$788,335.34

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio919

$2,176,861.80

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio920

$504,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio921

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio922

$481,444.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio923

$2,104,792.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio924

$186,240.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio925

$6,486,955.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio926

$25,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio927

$563,320.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio928

$594,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio929

$504,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio930

$12,836.81

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio931

$1,706,455.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio932

$2,555,025.60

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio933

$928,788.20

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio934

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio935

$2,254,481.94

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio936

$490,194.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio937

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio938

$1,000,838.32

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio939

$2,861,694.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio940

$248,505.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio941

$25,267.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio942

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio943

$733,129.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio944

$112,464.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio945

$50,361.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio946

$1,973,073.60

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio947

$70,292.22

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio948

$251,429.60

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio949

$821,573.60

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio950

$1,280,576.36

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio951

$200,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio952

$1,095.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio953

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio954

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio955

$10,871.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio956

$10,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio957

$2,151,347.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio958

$389,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio959

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio960

$261,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio961

$301,500.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio962

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio963

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio964

$568,082.32

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio965

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio966

$3,237,918.46

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio967

$2,644,932.60

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio968

$42,939.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio969

$119,990.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio970

$2,444,537.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio971

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

• Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio972

$808,384.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio973

$471,511.40

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio974

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio975

$24,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio976

$36,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio977

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio978

$1,052,196.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio979

$1,103,202.60

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio980

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio981

$669,972.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio982

$656,174.28

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio983

$61,631.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio984

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio985

$93,120.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio986

$15,536.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio987

$70,451.36

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio988

$10,668,182.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio989

$60,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio990

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio991

$827,110.54

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio992

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio993

$18,401.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio994

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio995

$27,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio996

$267,758.40

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio997

$25,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio998

$60,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio999

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1000

$12,400.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1001

$155,987.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1002

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1003

$54,475.20

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1004

$501,180.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1005

$60,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1006

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1007

$202,332.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1008

$267,758.40

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1009

$10,219.64

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1010

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1011

$270,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1012

$25,813.52

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1013

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1014

$609,477.19

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1015

$519,071.11

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1016

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1017

$1,028,464.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1018

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1019

$169,884.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1020

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1021

$715,410.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1022

$60,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1023

$25,500.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1024

$5,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1025

$36,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1026

$49,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1027

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1028

$60,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1029

$7,920.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1030

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1031

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1032

$25,500.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1033

$36,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1034

$754,475.24

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1035

$720,604.35

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1036

$21,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1037

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1038

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1039

$876,480.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1040

$205,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1041

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1042

$21,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1043

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1044

$254,235.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1045

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1046

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1047

$7,946.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1048

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1049

$42,500.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1050

$30,386.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1051

$463,200.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1052

$60,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1053

$102,351.60

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1054

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1055

$689,347.45

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1056

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1057

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1058

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1059

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1060

$530,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1061

$10,990.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1062

$223,799.32

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1063

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1064

$192,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1065

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1066

$60,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1067

$350,837.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1068

$6,615.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1069

$129,151.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1070

$36,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1071

$34,008.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1072

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1073

$82,500.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1074

$340,231.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1075

$23,961.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1076

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1077

$7,946.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1078

$95,609.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1079

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1080

$416,696.03

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1081

$1,492,548.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1082

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1083

$166,371.92

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1084

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1085

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1086

$3,487,866.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1087

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1088

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1089

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1090

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1091

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1092

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1093

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1094

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1095

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1096

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1097

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1098

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1099

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1100

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1101

$229,565.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1102

$200,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1103

$15,305.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1104

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1105

$29,340.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1106

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1107

$790,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1108

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1109

$108,217.66

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1110

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1111

$141,222.81

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1112

$60,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1113

$34,008.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1114

$10,800.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1115

$216,262.62

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1116

$166,371.92

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1117

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1118

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1119

$508,800.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1120

$357,565.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1121

$34,008.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1122

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1123

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1124

$3,348,332.64

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1125

$559,001.84

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1126

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1127

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1128

$354,876.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1129

$1,183,813.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1130

$1,322.04

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1131

$2,076,840.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1132

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1133

$1,276,800.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1134

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1135

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1136

$891,758.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1137

$24,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1138

$1,011,351.60

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1139

$199,041.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1140

$1,655,683.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1141

$1,587,365.44

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1142

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1143

$2,257.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1144

$22,500.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1145

$3,132,470.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1146

$61,034.50

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1147

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1148

$153,963.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1149

$623,979.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1150

$3,201,943.93

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1151

$10,219.64

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1152

$850,981.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1153

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1154

$60,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1155

$4,188.90

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1156

$244,999.04

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1157

$1,045,152.33

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1158

$679,536.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1159

$36,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1160

$475,758.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1161

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1162

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1163

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1164

$1,055,088.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1165

$621,027.04

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1166

$51,182.31

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1167

$4,042,721.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1168

$819,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1169

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1170

$144,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1171

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1172

$12,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1173

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1174

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1175

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1176

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1177

$267,758.40

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1178

$30,386.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1179

$1,066,750.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1180

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

• Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1181

$978,879.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1182

$1,381,737.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1183

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1184

$2,361,450.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1185

$383,597.28

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1186

$928,280.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1187

$995,921.50

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1188

$50,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1189

$640,317.50

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1190

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1191

$827,193.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1192

$18,446.30

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1193

$217,048.35

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1194

$7,976.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1195

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1196

$60,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1197

$847,485.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1198

$20,016.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1199

$598,944.24

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1200

$964,311.72

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1201

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1202

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1203

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1204

$1,266,900.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1205

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1206

$93,708.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1207

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1208

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1209

$3,404.37

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1210

$3,351,808.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1211

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1212

$562,500.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1213

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1214

$63,600.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1215

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1216

$18,613.78

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1217

$440,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1218

$42,500.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1219

$463,752.48

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1220

$108,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1221

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1222

$299,359.39

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1223

$359,100.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1224

$1,042,232.72

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1225

$36,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1226

$532,625.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1227

$532,625.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1228

$682,116.48

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1229

$26,780.43

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1230

$467,190.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1231

$1,447,157.52

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1232

$1,068,938.77

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1233

$94,855.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1234

$840,142.88

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1235

$689,866.88

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1236

$270,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1237

$834,011.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1238

$724,484.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1239

$4,460.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1240

$8,996.29

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1241

$118,002.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1242

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1243

$10,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1244

$287,292.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1245

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1246

$13,500.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1247

$366,466.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1248

$1,330,356.69

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1249

$214,744.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1250

$131,560.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1251

$176,568.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1252

$447,121.20

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1253

$267,758.40

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1254

$17,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1255

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1256

$183,524.94

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1257

$8,867.03

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1258

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1259

$278,501.30

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1260

$146,967.64

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1261

$51,480.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1262

$951,558.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1263

$481,250.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1264

$10,219.64

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1265

$60,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1266

$8,872.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1267

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1268

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1269

$187,500.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1270

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1271

$301,500.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1272

$267,758.40

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1273

$60,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1274

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1275

$2,257.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1276

$6,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1277

$261,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1278

$1,791,892.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1279

$10,219.64

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1280

$642,486.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1281

$60,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1282

$60,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1283

$12,836.81

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1284

$2,826.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1285

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1286

$243,273.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1287

$319,044.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1288

$257,280.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1289

$270,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1290

$327,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1291

$328,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1292

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1293

$285,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1294

$376,200.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1295

$1,367,471.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1296

$258,191.32

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1297

$239,306.68

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1298

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1299

$285,600.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1300

$833,206.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1301

$612,424.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1302

$130,290.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1303

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1304

$1,598,612.40

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1305

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1306

$17,290.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1307

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1308

$327,600.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1309

$621,681.50

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1310

$443,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1311

$2,049,906.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1312

$2,308,468.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1313

$386,241.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1314

$27,108.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1315

$822,656.53

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1316

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1317

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1318

$2,436,301.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1319

$60,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1320

$930,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1321

$216,732.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1322

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1323

$69.28

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1324

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1325

$267,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1326

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1327

$13,500.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1328

$17,200.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1329

$18,446.30

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1330

$61,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1331

$249,290.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1332

$1,980,376.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1333

$1,150,820.71

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1334

$12,836.81

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1335

$768,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1336

$260,904.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1337

$1,315,149.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1338

$972,151.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1339

$2,245,152.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1340

$3,615.19

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1341

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1342

$12,836.81

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1343

$59,674.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1344

$110,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1345

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1346

$151,035.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1347

$776,059.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1348

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1349

$255,545.40

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1350

$229,134.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1351

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1352

$608,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1353

$41,058.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1354

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1355

$576,849.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1356

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1357

$13,500.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1358

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1359

$111,784.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1360

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1361

$462,748.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1362

$12,990.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1363

$1,771,200.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1364

$241,252.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1365

$111,784.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1366

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1367

$15,179.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

• Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1368

$76,022.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1369

$512,755.07

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1370

$131,455.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1371

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1372

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1373

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1374

$252,968.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1375

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1376

$66,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1377

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1378

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1379

$514,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1380

$358,122.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1381

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1382

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1383

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1384

$201,425.40

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1385

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1386

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1387

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1388

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1389

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1390

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1391

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1392

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1393

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1394

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1395

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1396

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1397

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1398

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1399

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1400

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1401

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1402

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1403

$1,095.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1404

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1405

$22,500.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1406

$6,023.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1407

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1408

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1409

$860,242.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1410

$691.20

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1411

$31,381.55

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1412

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1413

$456,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1414

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1415

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1416

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1417

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1418

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1419

$11,445.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1420

$60,984.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1421

$25,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1422

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

• Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1423

$663,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1424

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1425

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1426

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1427

$253,800.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1428

$36,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1429

$516,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1430

$18,485.66

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1431

$1,672,995.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1432

$1,156,630.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1433

$714,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1434

$8,740.79

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1435

$379,896.44

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1436

$299,681.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1437

$775,917.08

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1438

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1439

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1440

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1441

$404,023.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1442

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1443

$758.97

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1444

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1445

$2,183,008.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1446

$1,445,416.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1447

$120,775.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1448

$575,936.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1449

$1,095,072.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1450

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1451

$32,336.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1452

$265,251.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1453

$64,545.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1454

$3,514,076.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1455

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1456

$844,336.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1457

$1,996,232.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1458

$872,190.50

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1459

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1460

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1461

$1,914,432.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1462

$12,427,248.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1463

$339,602.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1464

$334,356.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1465

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1466

$568,878.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1467

$461,466.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1468

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1469

$982,138.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1470

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1471

$1,021,440.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1472

$35,204.36

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1473

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1474

$1,098,912.40

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1475

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1476

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1477

$983,607.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1478

$51,012.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1479

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1480

$59,581.34

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1481

$807,872.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1482

$2,357,818.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1483

$158,070.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1484

$881,280.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1485

$270,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1486

$952,236.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1487

$176,568.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1488

$97,285.60

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1489

$1,109,952.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1490

$825,117.52

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1491

$108,603.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1492

$431,045.92

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1493

$2,292,275.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1494

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1495

$1,854,787.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1496

$268,800.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1497

$42,500.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1498

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1499

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1500

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1501

$394,860.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1502

$672,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1503

$61,400.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1504

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1505

$2,803,378.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1506

$1,331,953.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1507

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1508

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1509

$722,869.75

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1510

$221.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1511

$120,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1512

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1513

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1514

$409,734.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1515

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1516

$534,840.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1517

$761,891.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1518

$571,366.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1519

$566,734.37

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1520

$423,810.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1521

$1,242,423.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1522

$2,889,480.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1523

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1524

$93,987.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1525

$22,500.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1526

$10,990.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1527

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1528

$26,015.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1529

$470,227.54

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1530

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1531

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1532

$2,308,418.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1533

$1,456,811.50

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1534

$1,673,360.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1535

$788,496.36

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1536

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1537

$346,120.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1538

$983,641.32

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1539

$425,345.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1540

$697,610.16

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1541

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1542

$357,758.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1543

$592,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1544

$301,016.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1545

$491,709.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1546

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1547

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1548

$5,632,394.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1549

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1550

$1,066,225.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1551

$1,771,550.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1552

$2,748,837.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1553

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1554

$692,717.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1555

$41,060.20

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1556

$707,579.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1557

$24,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1558

$514,387.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1559

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1560

$133,562.20

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1561

$819,421.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1562

$509,322.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1563

$94,084.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1564

$35,520.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1565

$244,800.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1566

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1567

$7,946.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1568

$30,555.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1569

$1,566,961.92

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1570

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1571

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1572

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1573

$25,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1574

$28,861.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1575

$92,739.90

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1576

$40,225.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1577

$3,837,033.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1578

$200,696.03

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1579

$446,613.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1580

$10,871.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1581

$281,616.36

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1582

$95,609.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1583

$12,990.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1584

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1585

$260,904.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1586

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1587

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1588

$3,615.19

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1589

$2,200.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1590

$2,965,907.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1591

$36,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1592

$319,434.82

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1593

$25,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1594

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1595

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1596

$329,332.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1597

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1598

$435,279.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1599

$654,032.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1600

$49,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1601

$120.12

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1602

$41,991.49

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1603

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1604

$579,684.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1605

$49,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1606

$65,520.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1607

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1608

$368,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1609

$65,592.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1610

$204,444.20

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1611

$60,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1612

$36,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1613

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1614

$12,364.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1615

$36,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1616

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1617

$8,980.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1618

$356,500.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1619

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1620

$60,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1621

$2,099,500.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1622

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1623

$1,201,202.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1624

$1,633,938.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1625

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1626

$24,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1627

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1628

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1629

$196,531.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1630

$22,500.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1631

$5,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1632

$120,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1633

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1634

$511,903.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1635

$435,279.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1636

$12,364.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1637

$568,082.32

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1638

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1639

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1640

$10,219.64

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1641

$12,017.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1642

$463,200.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1643

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1644

$335,278.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1645

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1646

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1647

$295,385.48

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1648

$537,801.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1649

$655,600.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1650

$111,784.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1651

$522,832.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1652

$169,884.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1653

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1654

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1655

$34,008.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1656

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1657

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1658

$60,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1659

$49,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1660

$6,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1661

$318,087.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1662

$243,498.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1663

$15,305.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1664

$22,500.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

• Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1665

$10,724.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1666

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1667

$82,000.40

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1668

$115,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1669

$216,769.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1670

$234,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1671

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1672

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1673

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1674

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1675

$721,408.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1676

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1677

$3,816,479.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1678

$116,100.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1679

$412,237.65

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1680

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1681

$426,504.54

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1682

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1683

$82,212.24

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1684

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1685

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1686

$15,305.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

• Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1687

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1688

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1689

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1690

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1691

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1692

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1693

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1694

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1695

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1696

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1697

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1698

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1699

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1700

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1701

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1702

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1703

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1704

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1705

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1706

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1707

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1708

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1709

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1710

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1711

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1712

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1713

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1714

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1715

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1716

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1717

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1718

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1719

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1720

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1721

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1722

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1723

$15,305.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1724

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1725

$290,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1726

$327,600.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1727

$24,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1728

$34,008.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1729

$144,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1730

$16,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1731

$60,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1732

$435,279.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1733

$416,696.03

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1734

$1,095.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1735

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1736

$22,500.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1737

$372,168.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1738

$21,857.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1739

$60,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1740

$299,359.39

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1741

$784,437.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1742

$35,520.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1743

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1744

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1745

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1746

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1747

$60,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1748

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1749

$19,024,320.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1750

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1751

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1752

$61,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1753

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1754

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1755

$152,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1756

$267,758.40

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1757

$22,500.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1758

$397,236.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1759

$525,200.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1760

$113,212.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1761

$15,305.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1762

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1763

$987,945.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1764

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1765

$3,115.04

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1766

$903,039.92

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1767

$1,195,655.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1768

$1,153,749.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1769

$9,022.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1770

$366,655.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1771

$130,680.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1772

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1773

$740,880.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1774

$24,718.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1775

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1776

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1777

$412,675.07

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1778

$361,097.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1779

$767,494.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1780

$957,264.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1781

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1782

$517,223.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1783

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1784

$111,300.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1785

$1,060,128.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

• Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1786

$1,403,150.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1787

$1,937,680.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1788

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1789

$44,300.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1790

$233,695.26

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1791

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1792

$17,207.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1793

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1794

$345,480.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1795

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1796

$196,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1797

$316,310.96

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1798

$1,231,059.64

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1799

$87,500.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1800

$41,727.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1801

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1802

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1803

$672,792.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1804

$901,668.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1805

$229,134.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1806

$49,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1807

$47,262.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1808

$37,917.79

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1809

$808,117.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1810

$1,124,152.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1811

$907,666.03

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1812

$351,928.14

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1813

$261,744.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1814

$394,572.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1815

$1,018,883.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1816

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1817

$475,569.69

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1818

$1,262,909.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1819

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1820

$888,750.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1821

$888,750.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1822

$523,696.40

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1823

$2,641,219.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1824

$167,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1825

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1826

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1827

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1828

$483,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1829

$133,500.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

• Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1830

$600,240.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1831

$1,762,500.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1832

$2,333,760.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1833

$210,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1834

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1835

$432,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1836

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1837

$1,479,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1838

$901.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1839

$10,990.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1840

$312,268.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1841

$1,297,812.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1842

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1843

$11,365.02

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1844

$20,771.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1845

$3,955,500.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1846

$1,035,721.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1847

$724,638.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1848

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1849

$243,977.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1850

$29,502.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1851

$63,831.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1852

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1853

$333,528.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1854

$3,355,046.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1855

$1,182,781.20

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1856

$1,232,138.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1857

$848,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1858

$36,828.72

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1859

$123,641.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1860

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1861

$2,668,008.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1862

$64,584.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1863

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1864

$1,076,987.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1865

$193,948.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1866

$528,286.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1867

$876,986.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1868

$659,557.50

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1869

$141,773.42

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1870

$190,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1871

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1872

$1,233,053.11

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1873

$630,224.87

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1874

$49,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1875

$1,140,155.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1876

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1877

$41,058.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1878

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1879

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1880

$408,511.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1881

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1882

$195,996.90

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1883

$60,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1884

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1885

$36,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1886

$3,792,482.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1887

$2,583,075.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1888

$456,640.40

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1889

$1,219,984.40

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1890

$263,580.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1891

$929,683.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1892

$1,325,830.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1893

$817,562.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1894

$1,296,710.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1895

$697,060.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1896

$267,758.40

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1897

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1898

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1899

$1,682,343.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1900

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1901

$922,034.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1902

$1,126,711.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1903

$980,028.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1904

$522,978.03

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1905

$24,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1906

$383,138.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1907

$669,160.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1908

$2,167,252.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1909

$618,205.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1910

$90,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1911

$336,295.80

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1912

$873,765.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1913

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1914

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1915

$1,612,802.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1916

$11,445.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1917

$727,857.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1918

$95,609.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1919

$1,159,428.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1920

$6,212,488.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1921

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1922

$20,800.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1923

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1924

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1925

$1,897,888.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1926

$205,200.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1927

$6,107,730.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1928

$1,125,582.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1929

$749,436.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1930

$1,046,519.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1931

$512,800.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1932

$1,619,327.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1933

$175,661.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1934

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1935

$162,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1936

$60,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1937

$445,676.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1938

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1939

$185,710.03

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1940

$560,490.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1941

$88,136.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1942

$81,810.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1943

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1944

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1945

$1,058,174.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1946

$15,305.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1947

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1948

$1,303,933.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1949

$416,010.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1950

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1951

$108,217.66

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1952

$1,817,763.60

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1953

$3,960,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1954

$324,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1955

$261,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1956

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1957

$155,987.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1958

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1959

$1,637,560.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1960

$609,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1961

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1962

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1963

$611,793.79

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1964

$45,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1965

$260,904.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1966

$216,262.62

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1967

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1968

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1969

$544,010.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1970

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1971

$335,278.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1972

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1973

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1974

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1975

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1976

$160,500.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1977

$199,041.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1978

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1979

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1980

$22,800.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1981

$24,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1982

$4,800,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1983

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

• Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1984

$828,559.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1985

$463,200.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1986

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1987

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1988

$133,689.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1989

$184,104.25

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1990

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1991

$314,460.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1992

$5,105,688.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1993

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1994

$392,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1995

$3,587,380.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1996

$270,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1997

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1998

$113,256.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio1999

$875,664.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2000

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2001

$53,204.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2002

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2003

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2004

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2005

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2006

$102,973.20

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2007

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2008

$123,119.10

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2009

$436,164.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2010

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2011

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2012

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2013

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2014

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2015

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2016

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2017

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2018

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2019

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2020

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2021

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2022

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2023

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2024

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2025

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2026

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2027

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2028

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2029

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2030

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2031

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2032

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2033

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2034

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2035

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2036

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2037

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2038

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2039

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2040

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2041

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2042

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2043

$60,984.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2044

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2045

$301,500.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2046

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2047

$17,200.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2048

$22,500.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2049

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2050

$60,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2051

$2,826.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2052

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2053

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2054

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2055

$507,364.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2056

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2057

$3,404.37

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2058

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2059

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2060

$9,341.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2061

$35,520.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2062

$3,460,288.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2063

$36,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2064

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2065

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2066

$5,131,672.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2067

$994,210.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2068

$821,460.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2069

$831,450.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2070

$57,445.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2071

$93,343.32

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2072

$3,238,871.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2073

$20,869.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2074

$6,790,224.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2075

$1,219,919.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2076

$797.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2077

$754,900.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2078

$2,655,780.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2079

$7,048,589.52

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2080

$1,162,206.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2081

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2082

$35,520.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2083

$610,188.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2084

$1,560,076.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2085

$88,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2086

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2087

$4,738,720.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2088

$2,045,988.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2089

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2090

$324,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2091

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2092

$429,817.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2093

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2094

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2095

$280,167.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2096

$760,410.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2097

$215,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2098

$654,809.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2099

$373,438.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2100

$1,800,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2101

$707,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2102

$570,441.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2103

$2,224,733.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2104

$865,224.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2105

$780,477.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2106

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2107

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2108

$6,832,320.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2109

$991,018.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2110

$1,178,495.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2111

$1,988,563.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2112

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2113

$359,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2114

$2,126,749.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2115

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2116

$1,728,563.44

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2117

$77,117.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2118

$60,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2119

$934,592.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2120

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2121

$662,424.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2122

$168,900.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2123

$267,485.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2124

$2,940,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2125

$543,552.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2126

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2127

$979,677.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2128

$38,481.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2129

$9,326.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2130

$16,795,596.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2131

$1,321,044.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2132

$9,223,464.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2133

$4,409,930.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2134

$822,656.53

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2135

$1,679,744.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2136

$56,079.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2137

$342,757.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2138

$2,111,389.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2139

$1,162,206.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2140

$1,537,248.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2141

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2142

$3,686,636.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2143

$546,156.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2144

$599,765.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2145

$347,822.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2146

$999,971.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2147

$934,571.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2148

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2149

$531,067.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2150

$10,219.64

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2151

$111,784.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2152

$716,536.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2153

$919,776.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

• Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2154

$2,237,500.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2155

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2156

$18,613.78

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2157

$6,814,500.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2158

$1,937,232.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2159

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2160

$465,443.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2161

$785,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2162

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2163

$228,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2164

$528,660.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2165

$9,720,856.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2166

$561,157.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2167

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2168

$60,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2169

$828,281.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2170

$17,690,513.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2171

$1,247,532.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2172

$617,580.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2173

$108,342.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2174

$34,500.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2175

$368,923.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2176

$1,532,615.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2177

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2178

$22,500.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2179

$2,817,955.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2180

$434,520.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2181

$776,496.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2182

$4,181,136.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2183

$175,104.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2184

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2185

$2,717,484.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2186

$953,529.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2187

$1,023,998.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2188

$3,122,820.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2189

$924,601.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2190

$21,506.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2191

$12,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2192

$7,976.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2193

$657,311.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2194

$2,400,612.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2195

$954,261.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2196

$542,913.53

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2197

$669,123.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2198

$804,409.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2199

$55,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2200

$1,687,265.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2201

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2202

$998,297.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2203

$2,069,066.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2204

$1,518,385.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2205

$1,324,880.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2206

$670,484.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2207

$32,566.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2208

$390,253.33

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2209

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2210

$2,311,622.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2211

$397,670.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2212

$1,057,538.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2213

$1,035,166.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2214

$1,783,112.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2215

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2216

$1,118,842.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2217

$616,986.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2218

$116,978.66

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2219

$1,418,379.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2220

$1,260,363.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2221

$1,398,975.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2222

$625,592.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2223

$455,360.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2224

$962,284.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2225

$4,375,544.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2226

$398,582.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2227

$1,666,966.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2228

$1,666,966.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2229

$15,196,633.80

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2230

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2231

$277,918.62

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2232

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2233

$1,288,495.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2234

$494,170.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2235

$774,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2236

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2237

$721,893.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2238

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2239

$1,713,300.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2240

$50,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2241

$1,490,525.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2242

$1,039,754.10

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2243

$3,116,044.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2244

$112,788.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2245

$1,051,917.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2246

$13,500.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2247

$321,937.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2248

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2249

$647,342.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2250

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2251

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2252

$838,500.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2253

$2,108,352.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2254

$1,794,494.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2255

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2256

$2,371,778.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2257

$601,677.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2258

$46,008,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2259

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2260

$21,607.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2261

$348,530.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2262

$3,221,396.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2263

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2264

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2265

$2,381,347.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2266

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2267

$285,600.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2268

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2269

$29,404.80

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2270

$742,594.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2271

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2272

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2273

$989,007.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2274

$340,231.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2275

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2276

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2277

$115,140.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2278

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2279

$75,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2280

$4,060,876.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2281

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2282

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2283

$707,062.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2284

$9,500.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2285

$640,159.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2286

$568,082.32

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2287

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2288

$1,034,250.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2289

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2290

$851,120.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2291

$829,503.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2292

$22,119.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2293

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2294

$103,274.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2295

$60,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2296

$201,335.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2297

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2298

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2299

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2300

$709,537.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2301

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2302

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

• Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2303

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2304

$533,792.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2305

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2306

$112,992.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2307

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2308

$99,984.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2309

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2310

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2311

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2312

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2313

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2314

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2315

$111,210.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2316

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2317

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2318

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2319

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2320

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2321

$227,173.20

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2322

$6,918.13

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2323

$4,062,864.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2324

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2325

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2326

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2327

$338,492.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2328

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2329

$346,500.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2330

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2331

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2332

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2333

$2,192.98

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2334

$14,807.60

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2335

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2336

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2337

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2338

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2339

$2,059.08

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2340

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2341

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2342

$485,514.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2343

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2344

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2345

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2346

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2347

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2348

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2349

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2350

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2351

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2352

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2353

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2354

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2355

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2356

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2357

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2358

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2359

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2360

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2361

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2362

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2363

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2364

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2365

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2366

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2367

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2368

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2369

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2370

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2371

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2372

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2373

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2374

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2375

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2376

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2377

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2378

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2379

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2380

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2381

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2382

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2383

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2384

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2385

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2386

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2387

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2388

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2389

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2390

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2391

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2392

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2393

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2394

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2395

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2396

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2397

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2398

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2399

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2400

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2401

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2402

$6,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2403

$49,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2404

$39,326.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2405

$49,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2406

$60,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2407

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2408

$372,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2409

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2410

$15,305.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2411

$15,305.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2412

$7,946.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2413

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2414

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2415

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2416

$200,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2417

$248.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2418

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2419

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2420

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2421

$8,980.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2422

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2423

$1,938,197.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2424

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2425

$720,782.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2426

$43,974.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2427

$43,974.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2428

$28,286,049.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2429

$1,033,752.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2430

$28,286,049.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2431

$656,681.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2432

$1,019,562.31

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2433

$759,358.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2434

$717,212.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2435

$737,594.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2436

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2437

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2438

$578,822.62

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2439

$355,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2440

$875,900.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2441

$2,799,679.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2442

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2443

$1,612,500.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2444

$1,498,980.25

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2445

$664,560.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2446

$355,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2447

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2448

$384,836.96

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2449

$1,687,452.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2450

$761,041.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2451

$1,835,962.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2452

$185,606.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2453

$913,539.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2454

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2455

$355,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2456

$1,054,153.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2457

$731,600.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2458

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2459

$102,976.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2460

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2461

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2462

$4,008,206.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2463

$416,074.05

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2464

$232,378.84

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2465

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2466

$473,880.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2467

$566,124.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2468

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2469

$1,378,960.88

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2470

$561,280.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2471

$71,220.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2472

$233,098.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2473

$545,641.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2474

$1,469,920.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2475

$130,686.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2476

$71,220.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2477

$214,241.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2478

$2,011,620.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2479

$95,837.56

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2480

$160,858.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2481

$50,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2482

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2483

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2484

$538,383.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2485

$621,689.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2486

$98,820.40

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2487

$1,569,395.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2488

$572,203.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2489

$2,100,414.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2490

$412,731.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2491

$234,835.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2492

$566,022.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2493

$677,401.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2494

$135,901.10

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2495

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2496

$50,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2497

$531,588.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2498

$106,950.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2499

$796,990.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2500

$262,509.20

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2501

$1,053,042.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2502

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2503

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2504

$498,215.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2505

$34,596.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2506

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2507

$930,280.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2508

$829,284.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2509

$359,059.27

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2510

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2511

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2512

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2513

$863,450.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2514

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2515

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2516

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2517

$1,013,007.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2518

$260,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2519

$15,305.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2520

$15,305.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2521

$2,499,955.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2522

$656,125.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

• Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2523

$601,141.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2524

$1,013,007.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2525

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2526

$8,980.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2527

$595,873.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2528

$1,186,455.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2529

$1,039,777.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2530

$1,035,100.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2531

$13,560.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2532

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2533

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2534

$144,842.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2535

$1,721,969.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2536

$2,284,921.80

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2537

$887,992.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2538

$24,376,147.04

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2539

$30,114.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2540

$1,284,115.18

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2541

$563,387.52

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2542

$226,200.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2543

$240,551.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2544

$1,030,519.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2545

$187,500.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2546

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2547

$225,019.85

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2548

$1,663,781.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2549

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2550

$241,800.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2551

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2552

$278,911.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2553

$132,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2554

$238,557.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2555

$258,014.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2556

$107,594.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2557

$60,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2558

$12,836.81

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2559

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2560

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2561

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2562

$60,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2563

$169,884.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2564

$637,589.64

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2565

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2566

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2567

$160,824.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2568

$96,800.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2569

$1,411,395.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2570

$96,822.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2571

$71,566.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2572

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2573

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2574

$645,645.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2575

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2576

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2577

$262,656.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2578

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2579

$1,108,104.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2580

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2581

$3,217,575.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2582

$621,720.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2583

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2584

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2585

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2586

$2,244,370.82

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2587

$514,250.88

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2588

$269,395.94

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2589

$177,357.95

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2590

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2591

$555,230.58

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2592

$99,577.50

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2593

$55,380.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2594

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2595

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2596

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2597

$182,234.65

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2598

$278,958.16

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2599

$357,660.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2600

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2601

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2602

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2603

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2604

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2605

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2606

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2607

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2608

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2609

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2610

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2611

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2612

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2613

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2614

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2615

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2616

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2617

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2618

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2619

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2620

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2621

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2622

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2623

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2624

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2625

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2626

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2627

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2628

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2629

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2630

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2631

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2632

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2633

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2634

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2635

$60,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2636

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2637

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2638

$12,017.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2639

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2640

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2641

$513,773.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2642

$12,730.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2643

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2644

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2645

$40,535.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2646

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2647

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2648

$60,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2649

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2650

$444,546.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2651

$58,280.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2652

$578,099.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2653

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2654

$176,800.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2655

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2656

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2657

$111,635.66

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2658

$68,968.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2659

$192,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2660

$32,666.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2661

$137,004.80

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2662

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2663

$20,771.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2664

$77,960.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2665

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2666

$60,478.08

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2667

$118,150.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2668

$117,150.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2669

$998,532.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2670

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2671

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2672

$6,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2673

$153,150.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2674

$325,500.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2675

$47,614.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2676

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2677

$231,614.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2678

$260,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2679

$442,008.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2680

$394,611.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2681

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2682

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2683

$15,305.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2684

$88,400.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2685

$24,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2686

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2687

$416,696.03

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2688

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2689

$845,685.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2690

$60,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2691

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2692

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2693

$253,008.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2694

$377,504.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2695

$566,947.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2696

$466,086.92

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2697

$120,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2698

$28,419.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2699

$18,601.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2700

$60,807.92

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2701

$756,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2702

$640,159.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2703

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2704

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2705

$1,282,680.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2706

$553,741.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2707

$97,375.19

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2708

$15,305.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2709

$26,141.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2710

$1,482,986.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2711

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2712

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2713

$1,255,248.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2714

$438,280.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2715

$4,405,059.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2716

$253,809.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2717

$1,269,994.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2718

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2719

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2720

$745,894.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2721

$1,874,880.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2722

$768,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2723

$258,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2724

$2,934,692.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2725

$405,085.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2726

$756,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2727

$405,085.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2728

$166,755.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2729

$481,266.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2730

$738,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2731

$796,462.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2732

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2733

$1,512,225.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2734

$1,377,765.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2735

$1,000,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2736

$756,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2737

$634,280.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2738

$886,875.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2739

$2,934,692.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2740

$2,066,255.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2741

$170,950.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2742

$812,820.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

• Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2743

$859,468.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2744

$53,545.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2745

$455,774.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2746

$375,023.50

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2747

$338,463.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2748

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2749

$751,421.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2750

$254,975.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2751

$139,500.08

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2752

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2753

$573,917.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2754

$470,678.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2755

$871,537.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2756

$1,479,786.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2757

$60,874.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2758

$565,315.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2759

$17,290.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2760

$731,100.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2761

$122,287.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2762

$1,058,990.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2763

$24,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2764

$333,452.48

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2765

$12,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2766

$133,404.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2767

$530,684.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2768

$120,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2769

$449,741.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2770

$767,494.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2771

$1,593,349.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2772

$517,025.34

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2773

$128,323.94

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2774

$30,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2775

$785,700.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2776

$327,600.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2777

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2778

$754,475.24

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2779

$17,290.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2780

$126,237.65

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2781

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2782

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2783

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2784

$5,998,677.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2785

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2786

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2787

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2788

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2789

$21,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2790

$606,303.47

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2791

$316,704.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2792

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2793

$81,642.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2794

$165,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2795

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2796

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2797

$375,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2798

$496,368.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2799

$100,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2800

$2,627,596.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2801

$1,018,705.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2802

$737,081.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2803

$773,989.07

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2804

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2805

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2806

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2807

$60,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2808

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2809

$71,342.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2810

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2811

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2812

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2813

$382,976.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2814

$673,361.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2815

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2816

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2817

$181,060.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2818

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2819

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2820

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2821

$262,625.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2822

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2823

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2824

$82,440.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2825

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2826

$265,320.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2827

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2828

$408,959.10

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2829

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2830

$60,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2831

$325,578.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2832

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2833

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2834

$10,800.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2835

$163,823.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2836

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2837

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2838

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2839

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2840

$188,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2841

$107,393.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2842

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2843

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2844

$30,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2845

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2846

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2847

$2,556,937.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2848

$192,690.67

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2849

$278,501.30

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2850

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2851

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2852

$152,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2853

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2854

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2855

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2856

$32,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2857

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2858

$206,879.52

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2859

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2860

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2861

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2862

$51.48

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2863

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2864

$317,306.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2865

$187,231.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2866

$244,266.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2867

$288,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2868

$362,902.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2869

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2870

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2871

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2872

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2873

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2874

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2875

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2876

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2877

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2878

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2879

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2880

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2881

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2882

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2883

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2884

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2885

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2886

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2887

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2888

$332,016.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2889

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2890

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2891

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2892

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2893

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2894

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2895

$281,911.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2896

$81,400.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2897

$9,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2898

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2899

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2900

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2901

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2902

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2903

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2904

$237,521.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2905

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2906

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2907

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2908

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2909

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2910

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2911

$311,993.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2912

$163,823.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2913

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2914

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2915

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2916

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2917

$191,334.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2918

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2919

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2920

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2921

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2922

$1,222,327.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2923

$202,565.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2924

$145,486.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2925

$145,486.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2926

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2927

$353,362.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2928

$42,950.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2929

$1,254,931.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2930

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2931

$753,146.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2932

$1,147,139.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2933

$312,408.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2934

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2935

$3,151,704.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2936

$1,760,027.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2937

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2938

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2939

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2940

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2941

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2942

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2943

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2944

$117,722.88

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2945

$42,809.28

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2946

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2947

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2948

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2949

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2950

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2951

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2952

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2953

$403,754.88

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2954

$336,072.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2955

$80,796.50

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2956

$80,796.50

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2957

$107,112.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2958

$597,889.60

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2959

$73,415.08

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2960

$140,990.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2961

$750,081.60

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2962

$91,116.74

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2963

$153,600.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2964

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2965

$84,944.98

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2966

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2967

$1,080,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2968

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2969

$560,105.20

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2970

$567,732.33

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2971

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2972

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2973

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2974

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2975

$275,790.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2976

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2977

$119,118.56

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2978

$92,665.32

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2979

$74,268.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2980

$108,797.92

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2981

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2982

$68,894.10

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2983

$331,061.54

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2984

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2985

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2986

$241,774.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2987

$111,296.25

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2988

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2989

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2990

$14,807.60

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2991

$606,395.40

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2992

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2993

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2994

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2995

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2996

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2997

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2998

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio2999

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3000

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3001

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3002

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3003

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3004

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3005

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3006

$37,908.60

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3007

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3008

$437,872.92

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3009

$102,973.20

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3010

$26,064.82

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3011

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3012

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3013

$520,469.82

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3014

$201,315.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3015

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3016

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3017

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3018

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3019

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3020

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3021

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3022

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3023

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3024

$93,120.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3025

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3026

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3027

$54,280.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3028

$191,084.40

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3029

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3030

$219,030.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3031

$18,733.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3032

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3033

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3034

$59,800.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3035

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3036

$736,604.10

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3037

$1,396,466.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3038

$545,070.10

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3039

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3040

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3041

$1,580,552.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3042

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3043

$688,889.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3044

$239,580.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3045

$3,616,500.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3046

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3047

$60,852.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3048

$734,006.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3049

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3050

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

• Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3051

$5,048,218.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3052

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3053

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3054

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3055

$653,824.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

• Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3056

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3057

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3058

$42,950.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3059

$168,570.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3060

$1,763.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3061

$680,198.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3062

$311,166.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3063

$813,478.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3064

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3065

$433,021.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3066

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3067

$890,880.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3068

$603,260.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3069

$492,822.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3070

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3071

$521,732.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3072

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3073

$690,625.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3074

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3075

$620,496.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3076

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3077

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3078

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3079

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3080

$1,476,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3081

$872,763.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3082

$511,903.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3083

$1,334,015.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3084

$800.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3085

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3086

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3087

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3088

$1,730,456.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3089

$427,320.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3090

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3091

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3092

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3093

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3094

$720.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3095

$1,900.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3096

$975,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3097

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3098

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3099

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3100

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3101

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3102

$3,368,916.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3103

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3104

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3105

$3,836,138.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3106

$1,268,491.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3107

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3108

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3109

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3110

$133,421.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3111

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3112

$265,368.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3113

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3114

$3,836,342.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3115

$66,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3116

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3117

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3118

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3119

$416,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3120

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3121

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3122

$1,292,132.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3123

$14,730.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3124

$551,430.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3125

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3126

$67,229.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3127

$551,430.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3128

$71,566.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3129

$742,685.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3130

$678,042.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3131

$63,595.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3132

$59,749.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3133

$339,910.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3134

$63,595.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3135

$96,822.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3136

$1,500.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3137

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3138

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3139

$211,072.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3140

$67,229.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3141

$67,229.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3142

$69,046.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3143

$67,229.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3144

$67,229.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3145

$67,229.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3146

$67,229.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3147

$750,699.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3148

$237,270.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3149

$67,229.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3150

$67,229.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3151

$67,229.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3152

$125,039.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3153

$67,229.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3154

$67,229.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3155

$67,229.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3156

$174,756.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3157

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3158

$510,304.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3159

$67,229.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3160

$67,229.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3161

$250,542.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3162

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3163

$1,920,930.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3164

$67,218.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3165

$497,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3166

$497,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3167

$65,348.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3168

$46,172.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3169

$606,484.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3170

$616,644.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3171

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3172

$48,335.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3173

$296,246.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3174

$412,853.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3175

$5,876,088.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3176

$678,042.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3177

$346,500.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3178

$57,365.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3179

$44,380.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3180

$76,006.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3181

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3182

$56,752.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3183

$74,795.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3184

$1,920,930.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3185

$1,672,083.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3186

$184,600.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3187

$1,920,930.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3188

$648,976.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3189

$2,171,730.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3190

$69,160.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3191

$22,650.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3192

$44,380.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3193

$24,675.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3194

$24,675.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3195

$24,675.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3196

$54,033.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3197

$48,335.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3198

$365,769.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3199

$895,455.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3200

$2,171,730.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3201

$17,475.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3202

$80,360.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3203

$42,401.60

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3204

$25,003.60

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3205

$2,171,730.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3206

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3207

$386,924.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3208

$40,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3209

$25,003.60

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3210

$54,001.60

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3211

$25,003.60

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3212

$1,179,104.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3213

$4,435,892.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3214

$473,724.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3215

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3216

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3217

$365,769.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3218

$1,144,389.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3219

$57,365.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3220

$1,352,340.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3221

$2,171,730.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3222

$124,480.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3223

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3224

$48,335.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3225

$24,994.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3226

$44,398.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3227

$48,650.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3228

$44,398.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3229

$44,380.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3230

$45,990.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3231

$48,650.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3232

$67,270.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3233

$124,480.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3234

$517,167.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3235

$48,650.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3236

$440,843.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3237

$1,166,091.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3238

$517,167.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3239

$26,640.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3240

$1,060,856.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3241

$480,273.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3242

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3243

$26,640.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3244

$369,507.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3245

$104,607.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3246

$385,318.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3247

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3248

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3249

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3250

$204,624.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3251

$133,392.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3252

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3253

$87,890.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3254

$750,075.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3255

$365,208.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3256

$48,650.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3257

$608,931.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3258

$257,342.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3259

$133,392.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3260

$1,763.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3261

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3262

$2,266,498.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3263

$172,025.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3264

$2,246,111.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3265

$962,388.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3266

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3267

$267,823.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3268

$77,688.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3269

$314,697.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3270

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3271

$69,871.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3272

$521,391.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3273

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3274

$23,958.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3275

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3276

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3277

$27,265.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3278

$656,279.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3279

$71,834.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3280

$59,583.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3281

$69,871.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3282

$159,200.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3283

$67,472.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3284

$35,452,325.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3285

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3286

$305,169.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3287

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3288

$834,154.10

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3289

$165,024.86

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3290

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3291

$84,747.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3292

$258.50

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3293

$79,085.36

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3294

$46,060.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3295

$32,177.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3296

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3297

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3298

$336,072.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3299

$308,403.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3300

$123,992.08

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3301

$73,415.08

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3302

$276,860.50

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3303

$1,770,350.50

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3304

$283,416.50

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3305

$303,914.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3306

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3307

$322,425.50

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3308

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3309

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3310

$621,915.50

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3311

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3312

$199,950.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3313

$103,395.60

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3314

$349,168.38

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

• Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3315

$81,796.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3316

$351,280.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3317

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3318

$148,843.24

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3319

$2,934.47

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3320

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3321

$1,604,142.50

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3322

$150,063.84

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3323

$368,283.52

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3324

$1,124,913.40

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3325

$941,929.30

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3326

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3327

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3328

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3329

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3330

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3331

$834,154.10

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3332

$199,434.95

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3333

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3334

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3335

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3336

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

• Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3337

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3338

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3339

$33,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3340

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3341

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3342

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3343

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3344

$3,994,354.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3345

$101,400.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3346

$129,281.10

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3347

$165,538.04

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3348

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3349

$143,741.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3350

$211,584.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3351

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3352

$486,299.64

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3353

$13,843.96

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3354

$60,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3355

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3356

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3357

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3358

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3359

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3360

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3361

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3362

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3363

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3364

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3365

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3366

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3367

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3368

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3369

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3370

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3371

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3372

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3373

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3374

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3375

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3376

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3377

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3378

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3379

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3380

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3381

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3382

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3383

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3384

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3385

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3386

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3387

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3388

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3389

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3390

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3391

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3392

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3393

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3394

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3395

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3396

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3397

$120,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3398

$179,100.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3399

$10,200.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3400

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3401

$768,989.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3402

$27,456.78

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3403

$1,308,262.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3404

$887,638.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3405

$1,088,456.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3406

$1,831,512.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3407

$669,864.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3408

$413,382.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3409

$398,119.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3410

$335,443.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3411

$18,853.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3412

$67,292.60

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3413

$202,742.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3414

$26,640.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3415

$69,164.60

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3416

$14,448.20

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3417

$48,335.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3418

$15,500.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3419

$69,160.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3420

$48,335.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3421

$80,360.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3422

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3423

$462,975.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3424

$26,250.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3425

$14,420.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3426

$44,380.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3427

$633,393.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3428

$300,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3429

$211,083.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3430

$25,992.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3431

$27,701.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3432

$69,195.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3433

$66,054.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3434

$27,701.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3435

$28,319.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

• Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3436

$55,148.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3437

$63,595.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3438

$90,884.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3439

$25,270.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3440

$28,355.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3441

$58,965.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3442

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3443

$615,017.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3444

$28,355.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3445

$25,629.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3446

$28,350.64

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3447

$27,628.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3448

$26,197.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3449

$77,687.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3450

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3451

$28,319.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3452

$628,714.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3453

$260,892.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3454

$28,319.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3455

$517,870.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3456

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3457

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3458

$401,287.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3459

$401,287.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3460

$50,204.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3461

$28,319.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3462

$85,069.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3463

$367,955.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3464

$28,319.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3465

$28,350.64

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3466

$85,069.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3467

$65,618.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3468

$57,111.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3469

$204,796.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3470

$124,844.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3471

$67,483.20

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3472

$69,871.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3473

$10,186.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3474

$90,884.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3475

$69,871.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3476

$71,834.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3477

$1,599,748.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3478

$1,160,203.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3479

$339,444.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3480

$10,536,533.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3481

$4,518,293.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3482

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3483

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3484

$74,420.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3485

$526,609.50

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3486

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3487

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3488

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3489

$1,361,015.76

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3490

$300.60

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3491

$303,057.12

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3492

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3493

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3494

$300.60

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3495

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3496

$10,724.45

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3497

$610,760.76

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3498

$700.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3499

$8,912.20

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3500

$72,713.20

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3501

$34,428.26

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3502

$366,447.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3503

$38,401.55

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3504

$40,560.04

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3505

$52,208.75

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3506

$9,341,652.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

• Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3507

$410,914.75

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3508

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3509

$25,254.76

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3510

$814,845.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3511

$40,560.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3512

$34,766.25

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3513

$688,461.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3514

$339,686.25

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3515

$57,411.25

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3516

$29,205.50

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3517

$57,411.45

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3518

$19,496.50

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3519

$69,959.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3520

$1,622,926.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3521

$183,261.60

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3522

$6,650,902.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3523

$177,664.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3524

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3525

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3526

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3527

$1,785,695.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3528

$1,817,032.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3529

$872,435.50

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3530

$180,125.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3531

$1,094,341.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3532

$21,149.15

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3533

$3,534,850.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3534

$1,158,911.24

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3535

$2,189,867.50

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3536

$587.50

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3537

$3,764,235.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3538

$150,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3539

$19,261.92

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3540

$450,161.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3541

$1,106,715.50

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3542

$626.25

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3543

$33,957.50

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3544

$15,225.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3545

$587.50

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

• Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3546

$1,427,022.50

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3547

$587.50

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3548

$587.50

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3549

$394,022.50

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3550

$784,769.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3551

$53,432.50

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3552

$626.25

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3553

$12,037.36

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3554

$4,394.50

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3555

$1,096,276.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3556

$875,265.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3557

$182,108.16

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3558

$40,560.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3559

$48,066.25

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3560

$210,163.20

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3561

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3562

$2,796,951.30

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3563

$137,941.32

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3564

$90,872.32

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3565

$436,620.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3566

$587.50

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3567

$418,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3568

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3569

$486,262.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3570

$379,231.50

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3571

$1,244,079.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3572

$716,603.75

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3573

$587.50

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3574

$626.25

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3575

$1,559,715.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3576

$215,622.50

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3577

$252,250.25

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3578

$40,560.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3579

$587.50

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3580

$626.25

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3581

$587.50

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3582

$565.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3583

$587.50

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3584

$49,403.75

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3585

$1,609,855.75

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3586

$401,949.50

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3587

$122,525.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3588

$626.25

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3589

$4,394.50

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3590

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3591

$57,411.25

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3592

$49,403.75

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3593

$626.25

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3594

$587.50

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3595

$675,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3596

$190,957.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3597

$473,375.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3598

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3599

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3600

$53,432.50

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3601

$800,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3602

$612,225.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3603

$995,025.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3604

$626.25

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3605

$45,125.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3606

$33,335.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3607

$1,196,482.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3608

$19,496.50

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3609

$4,394.50

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3610

$45,125.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3611

$587.50

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3612

$3,691,726.09

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3613

$7,099,473.25

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3614

$85,464.72

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3615

$484,166.02

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3616

$97,201.78

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3617

$192,631.79

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3618

$23,465.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3619

$327,184.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3620

$423,150.26

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3621

$13,125.97

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3622

$2,699,867.82

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3623

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3624

$294,708.96

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3625

$347,788.22

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3626

$222,740.18

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3627

$170,300.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3628

$1,390,659.92

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3629

$323,396.06

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3630

$10,138.18

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3631

$1,013,806.04

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3632

$454,638.34

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3633

$337,420.72

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3634

$71,412.38

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3635

$837,434.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3636

$305.50

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3637

$1,020,716.84

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3638

$23,465.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3639

$86,420.10

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3640

$29,853.85

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3641

$628,175.60

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3642

$10,138.18

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3643

$99,297.64

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3644

$408,079.88

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3645

$267,900.75

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3646

$100,065.16

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3647

$537,587.05

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3648

$536,548.48

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3649

$305.50

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3650

$286,299.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3651

$322,215.92

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3652

$373,672.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3653

$373,672.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3654

$77,246.65

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3655

$4,132.05

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3656

$496,234.20

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3657

$653,221.92

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3658

$72,713.20

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3659

$8,877.05

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3660

$91,718.12

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3661

$5,060.90

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3662

$2,348,097.83

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3663

$81,069.30

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3664

$108,702.10

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3665

$1,704,694.68

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3666

$3,705.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3667

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3668

$148,622.50

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3669

$162,509.88

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3670

$367,784.30

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3671

$227,419.40

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3672

$4,132.05

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3673

$85,159.75

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3674

$70,369.65

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3675

$3,705.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3676

$199,434.95

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3677

$98,832.50

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3678

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3679

$135,558.02

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3680

$272,584.78

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3681

$70,369.65

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3682

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3683

$345,150.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3684

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3685

$89,523.85

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3686

$523,908.84

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3687

$199,434.95

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3688

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3689

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3690

$35,570.34

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3691

$205,827.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3692

$108,702.10

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3693

$390,546.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3694

$6,129.50

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3695

$140,205.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3696

$318,357.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3697

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3698

$77,246.65

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3699

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3700

$479,024.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3701

$106,541.50

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3702

$289,273.40

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3703

$3,705.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3704

$70,369.65

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3705

$70,369.65

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3706

$114,489.70

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3707

$89,523.85

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3708

$250,565.90

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3709

$5,060.90

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3710

$85,160.14

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3711

$85,160.14

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3712

$5,770.05

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3713

$199,434.95

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3714

$4,515.55

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3715

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3716

$289,663.40

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3717

$16,484.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3718

$161,372.25

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3719

$85,450.30

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3720

$5,767.45

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3721

$236,756.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3722

$62,361.26

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3723

$231,192.26

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3724

$134,935.45

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3725

$199,434.95

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3726

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3727

$3,705.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3728

$199,434.95

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3729

$3,705.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3730

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3731

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3732

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3733

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3734

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3735

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3736

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3737

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3738

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3739

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3740

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3741

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3742

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3743

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3744

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3745

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3746

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3747

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3748

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3749

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3750

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3751

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3752

$2,364,068.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3753

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3754

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

• Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3755

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3756

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3757

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3758

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3759

$910,195.78

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

• Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3760

$19,557.50

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3761

$345,078.50

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3762

$277,471.48

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3763

$150,891.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3764

$583,141.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3765

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

• Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3766

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3767

$171,603.25

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3768

$435,676.80

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3769

$238,209.14

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3770

$473,837.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3771

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3772

$1,051,938.42

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3773

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3774

$1,553,510.66

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3775

$971,455.16

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3776

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3777

$89,152.18

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3778

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3779

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3780

$1,165,837.14

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3781

$273,559.26

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3782

$103,756.25

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3783

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3784

$355,378.40

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3785

$445,000.40

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3786

$162,783.40

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3787

$232,050.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3788

$1,233,128.91

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3789

$675,261.08

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3790

$327,779.40

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3791

$219,296.48

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3792

$248,134.90

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3793

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3794

$140,683.40

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3795

$183,768.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3796

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3797

$377,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3798

$1,629,704.70

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3799

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3800

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3801

$345,669.48

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3802

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3803

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3804

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3805

$187,629.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3806

$610,058.80

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3807

$104,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3808

$193,823.50

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3809

$122,827.90

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

• Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3810

$193,823.50

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3811

$850,512.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3812

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3813

$169,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3814

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3815

$255,978.19

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3816

$105,825.20

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3817

$5,297.66

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3818

$369,490.94

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3819

$213,668.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3820

$304,699.33

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3821

$139,534.72

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3822

$164,129.94

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3823

$3,705.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3824

$185,866.24

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3825

$215,798.64

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

• Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3826

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3827

$195,452.40

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3828

$481,993.85

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3829

$227,240.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3830

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3831

$387,921.30

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3832

$207,999.22

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3833

$2,164,019.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3834

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3835

$545,071.31

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3836

$162,910.80

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3837

$410,066.80

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3838

$906,894.82

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3839

$198,718.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3840

$366,249.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3841

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3842

$167,635.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3843

$233,757.03

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3844

$233,757.03

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3845

$1,700.94

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3846

$80,259.01

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3847

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3848

$586,937.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3849

$143,686.40

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3850

$315,204.50

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3851

$14,231.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3852

$293,727.46

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3853

$98,645.95

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3854

$950,653.34

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3855

$328,781.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3856

$134,312.10

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3857

$153,759.32

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3858

$237,445.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3859

$162,551.22

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3860

$400,840.05

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3861

$182,000.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3862

$481,993.85

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3863

$147,108.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3864

$208,000.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3865

$1,378,767.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3866

$0.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3867

$834,148.02

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3868

$269,633.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

• Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya

que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3869

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante

toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3870

$36,823.80

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. Se declara desierta la prueba.

3. Se declara fictamente confesa.

4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3871

$423,566.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.

5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

• Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.

2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.

3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3872

$473,837.00

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.
- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.
- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.

4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.

5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.

6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.

7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

• Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3873

$273,249.99

• Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

• Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

• Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

"Juicio3874

$0.00

- Descripción del pasivo contingente: el pasivo se deriva de las acciones que reclaman los actores en cada juicio como, salarios caídos, pago de prestaciones, primas vacacionales, aguinaldos, pago de diferencias salariales, que conforme avanza el tiempo, el pasivo aumenta cada vez hasta que se da una resolución

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: En los juicios laborales, no es posible estimar con certeza el monto a pagar debido a varios factores jurídicos que dependen del pronunciamiento de la autoridad laboral. Algunas razones clave son las siguientes:

Hasta que la autoridad laboral emita una resolución definitiva (laudo), no se puede determinar con precisión el monto de la condena, ya que este depende de la valoración de pruebas y del análisis de las pretensiones del trabajador y las defensas del empleador.

Los trabajadores pueden demandar múltiples conceptos, como salarios caídos, diferencias salariales, indemnizaciones, prestaciones, entre otros. Sin embargo, la autoridad laboral decidirá cuáles proceden y en qué proporción, lo que impide prever el monto exacto.

El monto final puede aumentar debido al transcurso del tiempo, ya que ciertos conceptos, como los salarios caídos, continúan generándose hasta la conclusión del juicio o hasta el tope legal permitido.

El tribunal laboral tiene la facultad de interpretar y aplicar la legislación conforme a las pruebas presentadas, lo que puede resultar en un fallo con montos diferentes a los estimados inicialmente por las partes.

A lo largo del proceso, pueden surgir pruebas adicionales, conciliaciones parciales o cambios en la legislación aplicable que impacten el cálculo final de la condena.

En consecuencia, cualquier estimación previa es meramente referencial y carece de certeza jurídica hasta que la autoridad laboral emita su resolución definitiva.

- Probabilidad de ocurrencia: Medio.

- Plazo de resolución estimado: El trámite de los juicios laborales es variable debido a la naturaleza procesal de cada caso, la carga probatoria, la participación de las partes y las disposiciones legales aplicables. El tiempo de resolución de los juicios laborales no es uniforme, ya que depende de la complejidad del caso, las pruebas, la actitud procesal de las partes y la carga de trabajo de la autoridad. Aunque la ley busca agilizar estos procedimientos, existen múltiples factores que hacen que su duración sea variable e impredecible.

- Base legal:

IV. Representar legalmente a la Secretaría y a la persona Titular de esta, a las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados referidos en el artículo 2 del presente Reglamento y a las personas titulares de los mismos, en aquellos casos que así corresponda, así como de los demás servidores públicos de esta dependencia, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole, cuando se requiera su intervención y para absolver posiciones, así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría;

IV Bis. Autorizar al personal necesario ante las distintas autoridades judiciales, administrativas y del trabajo, a efecto de que en representación de la Secretaría lleven a cabo las diligencias procesales correspondientes;

- Impacto financiero:

1. Se tendría la Secretaría por contestada la demanda en sentido afirmativo.
2. Se declara desierta la prueba.
3. Se declara fictamente confesa.
4. No se podría comparecer ni brindar puntual seguimiento a los juicios.
5. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorizaría el cese.

- Medidas de mitigación:

1. Agendar todas las audiencias, requerimientos y términos de vistas en tiempo y forma.
2. Brindar todos los materiales y herramientas de trabajo a los abogados que tienen asignados los juicios.
3. Revisión y supervisión constante en los escritos que realicen y presenten los abogados.
4. Documentarse adecuadamente de la problemática y en caso de ser necesario, buscar el acercamiento con las Áreas a efecto de entender dicha problemática.
5. Agendar, preparar y revisar dentro del término que establece la Ley de Amparo, para presentar los informes.
6. Con las diversas comunicaciones que se tienen con las áreas, se les recuerda estar enviando las actas administrativas en el término que establece la Ley, para su debida calificación.
7. Girar oficios recordatorios a las Áreas para que den debido cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos de la Autoridad

- Actualización y seguimiento: Mensual."

- **Agrario**

Juicio 1

- **Descripción del pasivo contingente:** Agrario
- **Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar:** No aplica.
- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Artículo 191 de la Ley Agraria
- **Impacto financiero:** No aplica.
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Pendiente de cuantificación de la superficie

❖ Juicio 1 (A00)

- DEMANDA POR REINSTALACIÓN Y PAGO DE PRESTACIONES.
- Descripción del pasivo contingente: Reconocimiento de la relación laboral, reinstalación, nombramiento definitivo, prestaciones de Base, Salarios Caídos, Prima Vacacional y Aguinaldo, Aportaciones al SAE e ISSSTE, Pago de Gastos Médicos.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $266,561.13
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 100%, siendo que dicho juicio actualmente se encuentra en etapa de cumplimiento de laudo firme.
- Plazo de resolución estimado: plazo indeterminado siendo que se depende del requerimiento de la autoridad laboral.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: $266,561.13 siendo que dicho monto, se deberá pagar en el incidente de liquidación correspondiente.
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

❖ Juicio 2

❖ DEMANDA POR REINSTALACIÓN, PAGO DE SALARIOS CAÍDOS Y DEMÁS PRESTACIONES.

- Descripción del pasivo contingente: La reinstalación, el pago de salarios caídos, el pago de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional, el pago de becas, el pago y depósito de cuotas obrero patronales, el pago de prestaciones de base.
- Monto estimado, o en su defecto explicar porque no se ha podido estimar: $2,300,614.00
- Probabilidad de ocurrencia: la probabilidad de que la dependencia pague la indemnización se estima en un 90%, siendo que en dicho juicio el area de personal no aporto los elementos necesarios para adecuada defensa, por lo que existen altas probabilidades de obtener un laudo desfavorable.
- Plazo de resolución estimado: plazo indeterminado siendo que se depende de las cargas de trabajo de la autoridad laboral.
- Base legal: ley federal de los trabajadores al servicio del estado y la ley federal del trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: Si se pierde el juicio el impacto total esperado sería de $2,300,614.00, lo cual depende del criterio de la autoridad laboral.
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.

❖ Juicio 3

❖ **REINSTALACIÓN, RECONOCIMIENTO COMO TRABAJADOR DE BASE, PAGO DE SALARIOS CAÍDOS Y DEMÁS PRESTACIONES DERIVADAS.**

- Descripción del pasivo contingente: La reinstalación, al reconocimiento de base, al pago de salarios caídos, primas vacacionales y aguinaldo, aportaciones al SAR e ISSSTE, pago de gastos médicos, y vales de despensa.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $955,561.13
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 100%, siendo que dicho juicio actualmente se encuentra en etapa de cumplimiento de laudo firme.
- Plazo de resolución estimado: plazo indeterminado siendo que se depende del requerimiento de la autoridad laboral.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: $955,561.13 siendo que dicho monto, se pagara en la resolución al incidente de liquidación correspondiente.
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

- Juicio 4

- **RECONOCIMIENTO DE BASE, PAGO DE PRESTACIONES DE BASE Y PRESTACIONES DERIVADAS.**

- Descripción del pasivo contingente: Reconocimiento de base, el pago de prestaciones de base, el pago retroactivo de cuotas al ISSSTE, el reconocimiento de la relación laboral, nombramiento de base, nulidad de convenios
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $882,495.00
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 50%, siendo que dicho juicio actualmente se encuentra en el Tribunal Colegiado en materia laboral, siendo que ambas partes promovieron juicio de amparo directo.
- Plazo de resolución estimado: plazo indeterminado siendo que se depende de la resolución del Tribunal Colegiado en materia laboral, que se encuentra conociendo de los juicios de amparo directo de ambas partes.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: $882,495.00 siendo que dicho monto, se deberá pagar una vez que el laudo de fecha 27 de noviembre de 2024, notificado a Institución el 06 de febrero de 2025, quede firme.
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

- Juicio 5

- **PAGO DE GRATIFICACIÓN POR JUBILACIÓN.**

- Descripción del pasivo contingente: Pago de gratificación por jubilación, nulidad de cualquier convenio de renuncia de derechos
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $122,866.92
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia de pague el monto cuantificado se estima en un 100%, siendo que dicho procedimiento ha concluido con un laudo firme de fecha 23 de noviembre de 2021.
- Plazo de resolución estimado: 04 de marzo de 2025.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: $122,866.92, siendo que dicho monto, se deberá cubrir con la exhibición del título de crédito a más tardar el próximo 04 de marzo de 2025.

- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

➢ Juicio 6

➢ **NULIDAD DEL CESE, REINSTALACIÓN, PAGO DE SALARIOS VENCIDOS Y DEMÁS PRESTACIONES LEGALES DERIVAS DE.**

- Descripción del pasivo contingente: La nulidad del cese injustificado, la reinstalación, el pago de salarios vencidos, el pago de las demás prestaciones legales, sociales y contractuales a que haya lugar, pago de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional, la nulidad de cualquier documento, reconocimiento de la antigüedad y pago de salarios devengados.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $1,860,946.00
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 20%, siendo que dicho juicio se encuentra próximo a prescribir la acción de ejecución de laudo.
- Plazo de resolución estimado: plazo indeterminado porque depende del impulso procesal de la parte actora.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: si la parte actora promueve la ejecución del laudo antes del 22 de abril de 2025, el impacto financiero sería de $1,860,946.00
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

➢ Juicio 7

➢ **PENSION POR JUBILACIÓN, OTORGAMIENTO DE PENSIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS**

- Descripción del pasivo contingente: Pensión por jubilación, otorgamiento de pensión por tiempo de servicios, pago del salario básico, reconocimiento de pensiones, pago de la minuta de acuerdos.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 385,764.00
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 10%, siendo que dicho juicio se dictó un laudo absolutorio notificado a la UPN el 28 de octubre de 2024 y la fecha no se ha notificado algún medio de impugnación.
- Plazo de resolución estimado: no aplica porque es laudo absolutorio.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: no aplica porque es laudo absolutorio.
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

➢ Juicio 8

➢ **BASIFICACIÓN EN LA PLAZA, PAGO DE ESTÍMULO DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE AGUINALDO, PAGO DE PRIMA VACACIONAL Y DEMÁS PRESTACIONES.**

- Descripción del pasivo contingente: El pago de aguinaldo, prima vacacional, quinquenios, bono sexenal, pago de ajuste calendario, pago de días económicos, pago de prima de antigüedad, pago de días de descanso obligatorio, para de prestaciones de base retroactivas, pago de estímulo de antigüedad, basificación de la plaza.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $11,467.30
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 100%, siendo que dicho juicio se encuentra en etapa de incidente de liquidación, pendiente de resolverse juicio de amparo indirecto.
- Plazo de resolución estimado: plazo indeterminado porque depende de la emisión de la sentencia de amparo indirecto que emita el Juzgado de Distrito en Materia de Trabajo.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: si se le concede el amparo a la parte actora, el impacto financiero sería de $11,467.30
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

➢ Juicio 9

➢ **REINSTALACIÓN, PAGO DE SALARIOS CAÍDOS, Y DEMÁS PRESTACIONES DERIVADAS.**

- Descripción del pasivo contingente: La reinstalación, pago de salarios caídos, indemnización constitucional, 20 días por año, salarios vencidos, prima de antigüedad, vacaciones, prima vacacional y aguinaldo, estímulo de productividad, vales de despensa, eficiencia en el trabajo, material didáctico, apoyo a la superación académica, beca al fomento a la docencia, pago de libros, por el día del maestro, vales de despensa, utilidades, constancia, la nulidad de renuncia de derechos,
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $449,108.49
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 80%, siendo que dicho juicio se encuentra en amparo en contra del incidente de liquidación.
- Plazo de resolución estimado: plazo indeterminado porque depende del plazo en el que el Juzgado de Distrito en materia laboral emita su resolución.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: si el Juez de Distrito confirma la resolución impugnada, el impacto financiero sería de $ 449,108.49
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

➢ Juicio 10

➢ **REINSTALACIÓN, EL PAGO DE 20 DIAS POR AÑO, SALARIOS VENCIDOS Y DEMÁS PRESTACIONES.**

- Descripción del pasivo contingente: La reinstalación, el pago de 20 días por año, salarios vencidos, pago de intereses para el caso de incumplimiento, reconocimiento de antigüedad, prestaciones legales y contractuales, tiempo extra, vacaciones y prima vacacional, 12 días de salario integrado y vacaciones.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $1,708,549.08
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 90%, siendo que dicho juicio se encuentra en proyecto de resolución.
- Plazo de resolución estimado: plazo indeterminado porque depende del plazo en el que la autoridad laboral emita el laudo correspondiente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: si se emite laudo condenatorio, el impacto financiero sería de $1,708,549.08
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.

- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

➢ Juicio 11

➢ **REINSTALACIÓN, RECONOCIMIENTO DE BASE, CAMBIO DE CÓDIGO DE PLAZA ENTRE OTRAS.**

- Descripción del pasivo contingente: Reinstalación, Reconocimiento de la relación laboral como de base, cambio del código del puesto, nombramiento de base, dígito sindical, otorgamiento de todas las prestaciones de la minuta del bienio 2015-2017.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $364,232.89
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 60%, siendo que dicho juicio se encuentra pendiente de que se dicte resolución incidental.
- Plazo de resolución estimado: plazo indeterminado porque depende de tiempo de resolución de la autoridad laboral.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: si se dicta confirma la planilla de liquidación de la parte actora, el impacto financiero sería de $ 364,232.89
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

➢ Juicio 12

➢ **REINSTALACIÓN, RECONOCIMIENTO DE BASE, CAMBIO DE CODIGO DE PUESTO, DÍGITO SINDICAL ENTRE OTRAS.**

- Descripción del pasivo contingente: El reconocimiento de base, cambio del código del puesto, nombramiento de base, asignación de dígito sindical, otorgamiento de las prestaciones contenidas en la minuta del bienio 2015-2017.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: no aplica, porque a diciembre de 2024 se encontraba pagado el juicio.
- Probabilidad de ocurrencia: no aplica, porque a diciembre de 2024 se encontraba pagado.
- Plazo de resolución estimado: no aplica.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: no aplica.

- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

➢ Juicio 13

➢ **REINSTALACIÓN, RECONOCIMIENTO DE BASE, PAGO DE SALARIOS VENCIDOS, Y DÉMAS PRESTACIONES DERIVADAS.**

- Descripción del pasivo contingente: Reconocimiento que la relación fue laboral, reinstalación y nombramiento de base, incrementos y mejoras al salario, pago de salarios vencidos, tiempo extra, pago de vacaciones y prima vacacional, aguinaldo, días de descanso obligatorio, cómputo de antigüedad, pago de daño moral.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: Sin pasivo porque no fue remitido por el area de personal.
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 100%, siendo que dicho juicio no cuenta con material probatorio suficiente para obtener un laudo absolutorio.
- Plazo de resolución estimado: plazo indeterminado porque depende de los plazos de resolución de la autoridad laboral.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: Si se dicta laudo condenatorio el impacto financiero para la Institución, afectara el presupuesto del año fiscal en curso.
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

➢ Juicio 14

➢ **RECONOCIMIENTO DE LA RELACION LABORAL COMO DE BASE, NOMBRAMIENTO DE BASE Y DERIVADAS.**

- Descripción del pasivo contingente: Reconocimiento de la relación de trabajo como de base, cambio de dígito de puesto, nombramiento de base, dígito sindical, otorgamiento de todas las prestaciones de la minuta 2015-2017.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: sin pasivo, porque no fue posible cuantificar la condena de las prestaciones reclamadas dado que dependen de la acción principal que es el reconocimiento de base.
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 60%, siendo que dicho juicio se encuentra en etapa de impugnación por juicio de amparo directo, promovido por ambas partes.

- Plazo de resolución estimado: plazo indeterminado porque depende de la resolución de amparo, que emita el Tribunal Colegiado en materia laboral de conocimiento.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: Imposible de determinar, hasta en tanto el Tribunal Colegiado resuelva sobre las condenas.
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

➢ Juicio 15

➢ **REINSTALACIÓN, EL PAGO DE SALARIOS CAÍDOS, PAGO RETROACTIVO DE PRESTACIONES SOCIALES Y DERIVADAS.**

- Descripción del pasivo contingente: El cumplimiento del contrato individual de trabajo, la reinstalación, el pago de una indemnización constitucional, salarios caídos, inscripción retroactiva de prestaciones sociales, vacaciones y prima vacacional, aguinaldo y fondo de ahorro, nulidad de documentos.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $1,364,470.29
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 90%, y dicho juicio se encuentra en proyecto de resolución.
- Plazo de resolución estimado: plazo indeterminado porque depende del plazo en que la autoridad laboral emita su resolución.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: En el caso de que la autoridad emita laudo condenatorio, el impacto financiero sería de $1,364,470.29
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

➢ Juicio 16

- **LA NULIDAD DEL CESE, NOMBRAMIENTO DE BASE, EL PAGO DE SALARIOS VENCIDOS, Y DÉMAS PRESTACIONES.**

- Descripción del pasivo contingente: La nulidad del cese, nombramiento de base, el pago de salarios vencidos, tiempo extra, vacaciones y prima vacacional, aguinaldo, días de descanso obligatorio, reparación del daño moral, reconocimiento de antigüedad, pago de cuotas obrero-patronales.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $1,512,047.01
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 50%, siendo que dicho juicio se encuentra en medio de impugnación por ambas partes en juicio de amparo.
- Plazo de resolución estimado: plazo indeterminado porque depende del plazo en el que el Tribunal Colegiado emita su resolución.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: si se concede el amparo a la parte actora, el impacto financiero sería de $1,512,047.01
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

- Juicio 17

- **REINSTALACIÓN, SALARIOS CAÍDOS Y PAGO DE PRESTACIONES.**

- Descripción del pasivo contingente: La reinstalación, el reconocimiento de una relación laboral, el pago de salarios caídos, el pago de aportaciones al INFONAVIT, IMSS, el pago de días festivos y la nulidad de documentos que vulneren los derechos laborales de la actora.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: sin pasivo, porque el actor nunca fue trabajador de la Universidad.
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 50%, dependiendo si la autoridad laboral nos condena como patrón solidario.
- Plazo de resolución estimado: Indeterminado porque depende del plazo en el que la autoridad laboral emita su resolución.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: Imposible de determinar, hasta en tanto la autoridad laboral emita una resolución.
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.

- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

➢ Juicio 18

➢ **REINSTALACIÓN, SALARIOS CAÍDOS Y PAGO DE PRESTACIONES.**

- Descripción del pasivo contingente: La reinstalación, el reconocimiento de una relación laboral, el pago de salarios caídos, el pago de aportaciones al INFONAVIT, IMSS, el pago de días festivos y la nulidad de documentos que vulneren los derechos laborales de la actora.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: sin pasivo, porque el actor nunca fue trabajador de la Universidad.
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 50%, dependiendo si la autoridad laboral nos condena como patrón solidario.
- Plazo de resolución estimado: Indeterminado porque depende del plazo en el que la autoridad laboral emita su resolución.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: Imposible de determinar, hasta en tanto la autoridad laboral emita una resolución.

- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

➢ Juicio 19

➢ **REINSTALACIÓN, PAGO DE SALARIOS CAÍDOS, RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD Y DEMÁS PRESTACIONES.**

- Descripción del pasivo contingente: Reconocimiento de base, funciones de base, el cumplimiento del contrato individual de trabajo, la reinstalación, el pago de salarios caídos, reconocimiento de la antigüedad, pago de aportaciones obrero-patronales, pago de prestaciones legales y contractuales, pago proporcional de aguinaldo, otorgamiento de ascensos, pago de vacaciones y prima vacacional, pago de prima de antigüedad.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: actualmente sin pasivo siendo que dicho expediente se encuentra en etapa cumplimiento únicamente respecto del pago de aportaciones de seguridad social.
- Probabilidad de ocurrencia: No aplica, dado que se cubrirán únicamente ante el ISSSTE el pago de aportaciones de seguridad social, como dicha autoridad lo cuantifique.
- Plazo de resolución estimado: plazo indeterminado porque depende de la cuantificación del ISSSTE.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: Cuando el ISSSTE determine el monto de las aportaciones, dicha cantidad afectara el presupuesto del año fiscal en curso.
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

➢ Juicio 20

➢ **REINSTALACIÓN, SALARIOS CAÍDOS Y PAGO DE PRESTACIONES.**

- Descripción del pasivo contingente: Reinstalación en la plaza de base, pago de salarios caídos e incrementos salariales, pago de aguinaldo y primas vacacionales, otorgamiento de vacaciones, pago al ISSSTE, SAR, pago de compensación y actuación, pago de superación académica, la basificación y afiliación al sindicato.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $749,086.63
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 70%, dependiendo si la autoridad laboral nos condena.
- Plazo de resolución estimado: Indeterminado porque depende del plazo en el que la autoridad laboral emita su resolución en el juicio de amparo directo y adhesivo.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: En el caso de que el Tribunal Colegiado confirme el sentido del laudo primigenio de fecha 24 de enero de 2024, el impacto financiero sería de $749,086.63
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

➢ Juicio 21

➢ **REINSTALACIÓN, PAGO DE SALARIOS, INCREMENTOS SALARIALES Y DEMÁS PRESTACIONES.**

- Descripción del pasivo contingente: El cumplimiento del nombramiento y la reinstalación, el reconocimiento de la estabilidad en el empleo, pago de salarios caídos, incrementos salariales, el pago proporcional de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional, el pago de $6,000.00 por concepto

de cursos, la nulidad de cualquier documento que implique renuncia de derechos, el pago de intereses, la reparación del daño, la indemnización constitucional.

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $1,504,806.33
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 70%, dependiendo si la autoridad laboral modifica el laudo absolutorio para la UPN.
- Plazo de resolución estimado: Indeterminado porque depende del plazo en el que la autoridad laboral emita su resolución en el juicio de amparo directo y adhesivo.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: En el caso de que el Tribunal Colegiado confirme el sentido del laudo primigenio de fecha 10 de octubre de 2023, no existiría impacto financiero.
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

➢ Juicio 22

➢ **NULIDAD DE CUALQUIER DOCUMENTO, REINSTALACION, BASIFICACION, DIFERENCIAS SALARIALES Y OTROS.**

- Descripción del pasivo contingente: La nulidad de cualquier documento que implique renuncia, la basificación, el pago y disfrute retroactivo de las condiciones generales de trabajo, el pago de salarios devengados, reinstalación, devolución del puesto, devolución del salario, diferencias salariales, basificación.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $3,113,738.38
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 90%, dependiendo si la autoridad laboral modifica el laudo absolutorio para la UPN.
- Plazo de resolución estimado: Indeterminado porque depende del plazo en el que la autoridad laboral concluya el procedimiento, siendo que el juicio se encuentre en etapa de desahogo de pruebas.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: En el caso de que el Tribunal laboral emita laudo condenatorio el impacto financiero será de $3,113,738.38
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.

- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

➢ Juicio 23

➢ **REINSTALACIÓN, PAGO DE SALARIOS CAÍDOS, SALARIOS DEVENGADOS Y DEMÁS PRESTACIONES.**

- Descripción del pasivo contingente: La reinstalación, la relación de base definitiva, el pago de salarios caídos, salarios devengados, prima vacacional y aguinaldo, pago de vales de despensa, de fin de año, aportaciones al ISSSTE y SAR, gastos médicos.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $9,474.16
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 100%, laudo firme absolutorio.
- Plazo de resolución estimado: Indeterminado porque depende que el actor promueva auto de ejecución del laudo.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: El impacto financiero será de $9,474.16, en el caso que el actor promueva la ejecución del laudo.
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

➢ Juicio 24

➢ **REINSTALACIÓN, PAGO DE SALARIOS CAÍDOS Y PAGO DE SALARIOS DEVENGADOS**

- Descripción del pasivo contingente: La reinstalación, el pago de salarios caídos y salarios devengados.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $3,181,160.00
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 90%, siendo que se emitieron nombramientos continuos sin titular de plaza, con lo que la autoridad laboral, muy probablemente determinara la condena por la continuidad de la relación laboral.
- Plazo de resolución estimado: Indeterminado porque depende de la temporalidad en que la autoridad laboral emita el laudo respectivo.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: El impacto financiero será de $3,181,160.00 en el caso de que la autoridad laboral emita laudo condenatorio.

- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.

- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

➢ Juicio 25

➢ **EL PAGO DE SALARIOS CAÍDOS, REINSTALACIÓN, EL NOMBRAMIENTO Y DEMÁS PRESTACIONES**

- Descripción del pasivo contingente: La nulidad del cese, la reinstalación, el pago de salarios caídos, nombramiento de base, pago de cuotas al ISSSTE, FOVISSSTE y SAR, horas extras, pago de las prestaciones de la minuta del bienio 2017-2019, pago de aguinaldo, estímulo por puntualidad y asistencia, pago de días de descanso obligatorio, pago de ajuste calendario, despensa, prima de antigüedad, prima vacacional, prestación de anteojos, eficiencia en el trabajo, gratificación por años de servicio, vacaciones, vales de despensa, nulidad de documento y prestaciones económicas y sociales de la minuta.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: Sin pasivo por muerte del trabajador.
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 0%, siendo que se emitió acuerdo de concluido de fecha 15 de noviembre de 2024.
- Plazo de resolución estimado: No aplica, dado que dicho juicio es concluido.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: No aplica, dado que dicho juicio es concluido.
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

➢ Juicio 26

➢ **EL PAGO DE SALARIOS CAÍDOS, EL PAGO DE SALARIOS CAÍDOS, RECONOCIMIENTO COMO TRABAJADOR DE BASE, NOMBRAMIENTO DEFINITIVO Y DEMÁS PRESTACIONES.**

- Descripción del pasivo contingente: La reinstalación, el pago de salarios caídos, al reconocimiento de la relación de trabajo por tiempo indeterminado, al reconocimiento como trabajador de base, nombramiento definitivo, pago de despensa, pago al estímulo de productividad y eficiencia, eficiencia en el empleo, pago de material didáctico, aguinaldo, vacaciones y prima vacacional, aportaciones al ISSSTE y SAR, prima de

antigüedad, vales para libros, días económicos no disfrutados, estímulo fomento a la docencia, ajuste calendario, compensación por actuación y productividad, día de la UPN, apoyo para el día del niño, maestro, padre y fin de año, apoyo para la superación académica, vales de fin de año.

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $1,836,637.05
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 100%, porque se trata de laudo firme.
- Plazo de resolución estimado: El 06 de marzo de 2025 fecha determinada por el Tribunal laboral.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: Sera la cantidad de $1,836,637.05 por tratarse de laudo firme.
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

➢ Juicio 27

➢ **REINSTALACIÓN, EL PAGO DE SALARIOS CAÍDOS, RECONOCIMIENTO COMO TRABAJADOR DE BASE, NOMBRAMIENTO DEFINITIVO Y DEMÁS PRESTACIONES.**

- Descripción del pasivo contingente: La reinstalación, el pago de salarios caídos, al reconocimiento de la relación de trabajo por tiempo indeterminado, al reconocimiento como trabajador de base, nombramiento definitivo, pago de despensa, pago al estímulo de productividad y eficiencia, eficiencia en el empleo, pago de material didáctico, aguinaldo, vacaciones y prima vacacional, aportaciones al ISSSTE y SAR, prima de antigüedad, vales para libros, días económicos no disfrutados, estímulo fomento a la docencia, ajuste calendario, compensación por actuación y productividad, día de la UPN, apoyo para el día del niño, maestro, padre y fin de año, apoyo para la superación académica, vales de fin de año.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $1,836,637.05
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 100%, porque se trata de laudo firme.
- Plazo de resolución estimado: El 06 de marzo de 2025 fecha determinada por el Tribunal laboral.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: Sera la cantidad de $1,836,637.05 por tratarse de laudo firme.
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.

- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

➢ Juicio 28

➢ **REINSTALACIÓN, PAGO DE SALARIOS CAÍDOS, RECONOCIMIENTO DE BASE Y DEMÁS PRESTACIONES.**

Descripción del pasivo contingente: La reinstalación, al reconocimiento de base, al dígito sindical, al pago de salarios caídos, aguinaldo y prima vacacional, vales de despensa, al pago de día de la madre, día del niño, estímulo por puntualidad, día de reyes, días económicos no disfrutados, útiles escolares, despensa, ajuste calendario, al pago de anteojos, aportaciones al ISSSTE y SAR, al pago de intereses.

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $308,053.65.
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 100%, porque ya se pagó en diciembre del 2024.
- Plazo de resolución estimado: No aplica, toda vez que dicho juicio se encuentra pendiente de que se dicte el acuerdo de concluido.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: Sin pasivo, únicamente pendiente de que se dicte el acuerdo de concluido.
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

➢ Juicio 29

➢ **REINSTALACIÓN, PAGO DE SALARIOS CAÍDOS, RECONOCIMIENTO DE BASE Y DEMÁS PRESTACIONES.**

- Descripción del pasivo contingente: Reconocimiento de que la relación de trabajo fue por tiempo indeterminado, reconocimiento de las funciones de base, nulidad de documentos de renuncia, inscripción retroactiva al ISSSTE y SAR, cumplimiento del contrato individual de trabajo, la reinstalación, el pago de salarios caídos, reconocimiento de la antigüedad, pago de prestaciones legales y contractuales, aguinaldo, ascensos temporales, vacaciones, prima vacacional, prima de antigüedad, tiempo extra.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $3,183,808.39.
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 100%, porque no existen elementos suficientes para obtener un laudo absolutorio.

- Plazo de resolución estimado: No aplica, toda vez que dicho juicio se encuentra pendiente de que confirme, modifique o revoque el laudo de fecha 09 de octubre del 2023.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.

- Impacto financiero: Para el caso de que se dicte laudo condenatorio el impacto financiero sería de $3,183,808.39.
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

➢ Juicio 30

➢ **RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD, PARA EFECTO DE PAGO DE PRESTACIONES EXTRALEGALES ACORDADAS EN EL PUNTO 10 DE LA MINUTA DE ACUERDOS DEL PERSONAL DE BASE.**

- Descripción del pasivo contingente: Reconocimiento de antigüedad, prima de antigüedad, ajustes al pago de la prima de antigüedad y reconocimiento de antigüedad de manera retroactiva a efecto de pago de prestaciones extralegales.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: No existe pasivo contingente dado que no fue estimable por el area de personal, siendo que depende de la interpretación de un punto de derecho con base en la Minuta de prestaciones extralegales acordadas con la Delegación Sindical D-III-47 del personal de base de la UPN.
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 40%, siendo que no existió condena cuantificable o estimable por laudo firme, únicamente está pendiente la emisión de la planilla de liquidación.
- Plazo de resolución estimado: Indeterminado porque depende de la temporalidad en que la autoridad laboral emita la resolución incidental correspondiente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: No aplica, porque no existe condena estimada en el laudo firme
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

➢ Juicio 31

➢ **REINSTALACIÓN, PAGO DE SALARIOS CAÍDOS, NOMBRAMIENTO DE BASE, PRESTACIONES EXTRAGALES DE LA MINUTA BIENIO 2017-2019 ENTRE OTRAS.**

- Descripción del pasivo contingente: La nulidad del cese, la reinstalación, el pago de salarios caídos, nombramiento de base, pago de cuotas al ISSSTE, FOVISSSTE y SAR, horas extras, pago de las prestaciones de la minuta del bienio 2017-2019, pago de aguinaldo, estímulo por puntualidad

y asistencia, descanso obligatorio, ajuste calendario, despensa, prima de antigüedad, prima vacacional, prestación de anteojos, eficiencia en el trabajo, gratificación por años de servicio, vacaciones, vales de despensa, y nulidad de documento donde se desconozca la relación laboral.

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $624,379.81
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 100%, siendo que se trata de un laudo firme.
- Plazo de resolución estimado: Indeterminado porque depende de la temporalidad en que la autoridad laboral haga el requerimiento de pago correspondiente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: Al momento del requerimiento de pago se cubrirá la cantidad de $624,379.81 más lo que se determine en el incidente de liquidación por la autoridad laboral.
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

➢ Juicio 32

➢ **LA REINSTALACIÓN, PAGO DE SALARIOS CAÍDOS, RECONOCIMIENTO COMO TRABAJADOR DE BASE Y PAGO DE PRESTACIONES EXTRALEGALES CON BASE EN LA MINUTA DE ACUERDOS ENTRE OTRAS DIVERSAS.**

- Descripción del pasivo contingente: La nulidad del cese, la reinstalación, el pago de salarios caídos, nombramiento de base, pago de cuotas al ISSSTE, FOVISSSTE y SAR, horas extras, pago de las prestaciones de la minuta del bienio 2017-2019, pago de aguinaldo, estímulo por puntualidad y asistencia, descanso obligatorio, ajuste calendario, despensa, prima de antigüedad, prima vacacional, prestación de anteojos, eficiencia en el trabajo, gratificación por años de servicio, vacaciones, vales de despensa, y nulidad de documento donde se desconozca la relación laboral.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $1,808,831.01
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 90%, siendo que se otorgaron nombramientos continuos en una misma plaza y sin titular, por lo que no se cumplió con el requisito legal del interinato en los términos de ley, por lo que es previsible que la autoridad condene.
- Plazo de resolución estimado: Indeterminado porque depende de la temporalidad en que el Tribunal Colegiado en materia laboral, emita la sentencia de amparo en los juicios promovidos por ambas partes.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: En el caso de que el Tribunal Colegiado en materia laboral, niegue el amparo a la UPN, se deberá pagar al actor la cantidad de $1,808,831.01

- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

➢ Juicio 33

➢ **REINSTALACIÓN, PAGO DE SALARIOS CAÍDOS, RECONOCIMIENTO COMO TRABAJADORA DE BASE, PAGO DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE CUOTAS AL ISSSTE, FOVISSSTE Y SAT Y DEMÁS PRESTACIONES LEGALES.**

- Descripción del pasivo contingente: reconocimiento de la relación de trabajo, funciones de base, inscripción retroactiva al ISSSTE, y SAR, la nulidad de documentos, el cumplimiento al contrato individual de trabajo, la reinstalación, reconocimiento de base, el pago de salarios caídos, reconocimiento de antigüedad, pago de cuotas al ISSSTE, FOVISSSTE y SAR, prestaciones legales y contractuales, aguinaldo, asensos temporales, vacaciones y prima vacacional.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $1,609,654.65
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 30%, siendo que a la fecha existe laudo absolutorio de fecha 05 de julio de 2024 en el cual se absolvió a la UPN de las prestaciones principales y únicamente se condenó a pago de proporcionales, dicho expediente se encuentra en juicio de amparo promovido por la parte actora.
- Plazo de resolución estimado: Indeterminado porque depende de la temporalidad en que la autoridad laboral emita la resolución en el juicio de amparo directo correspondiente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: En caso de que a la parte actora se le conceda el amparo, el impacto financiero sería de $1,609,654.65
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

➢ Juicio 34

➢ **REINSTALACION, PAGO DE SALARIOS CAÍDOS, RECONOCIMIENTO COMO TRABAJADORA DE BASE, PAGO DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE CUOTAS AL ISSSTE, FOVISSSTE Y SAT Y DEMÁS PRESTACIONES LEGALES.**

- Descripción del pasivo contingente: Designación de beneficiaria, apoyo para gastos de sepelio, despensa, FONAC, gratificación por antigüedad, días de descanso obligatorio, ajuste calendario, pago por defunción, días económicos, prima de antigüedad, prima vacacional, compensación por actuación y productividad y las prestaciones contempladas en la minuta.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $1,609,654.65

- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 90%, toda vez que siendo que se trata de prestaciones reclamadas con carácter de beneficiarios, las cuales ya fueron devengadas.

- Plazo de resolución estimado: Indeterminado porque depende de la temporalidad en que la autoridad laboral emita la resolución en el juicio, el cual se encuentra aún en etapa de desahogo de pruebas.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: En caso de que se condene a la UPN, el impacto financiero sería de $1,609,654.65
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

➢ Juicio 35

➢ **REINSTALACIÓN, LA NULIDAD DE CONTRATO, NULIDAD DEL CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO, EL PAGO DE SALARIOS.**

- Descripción del pasivo contingente: La reinstalación, la nulidad del contrato por tiempo determinado, el pago de salarios caídos.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $2,867,031.79
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 90%, siendo que se otorgaron nombramientos continuos en una misma plaza y sin titular, por lo que no se cumplió con el requisito legal del interinato en los términos de ley, por lo que es previsible que la autoridad condene.
- Plazo de resolución estimado: Indeterminado porque depende de la temporalidad en que la autoridad laboral emita la resolución correspondiente, siendo que dicho juicio se encuentra en proyecto de resolución.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: En caso de que la autoridad laboral emita un laudo condenatorio el impacto financiero será de $2,867,031.79
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

➢ Juicio 36

➢ **REINSTALACION, SALARIOS CAÍDOS, BASIFICACIÓN, PAGO DE VACACIONES, PAGO DE PRIMA VACACIONAL, AGUINALDO Y DEMÁS PRESTACIONES.**

- Descripción del pasivo contingente: La reinstalación, el pago de los salarios caídos, el pago de todas las prestaciones que se generen durante el juicio, la nulidad de cualquier documento que implique renuncia, el pago de aportaciones al ISSSTE y salarios devengados.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $1,239,444.79

- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 70%, siendo que si bien el trabajador del juicio ocupó una plaza de confianza, no realizó funciones de la misma naturaleza, por lo es previsible que la autoridad emita laudo condenatorio.
- Plazo de resolución estimado: Indeterminado porque depende de la temporalidad en que la autoridad laboral emita la resolución en el juicio correspondiente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: En caso de que a la parte actora se le conceda el amparo, el impacto financiero sería de $1,609,654.65
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

➢ Juicio 37

➢ **REINSTALACIÓN, PAGO DE SALARIOS CAÍDOS, RECONOCIMIENTO COMO TRABAJADOR DE BASE, RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD, TIEMPO EXTRAORDINARIO Y DEMÁS PRESTACIONES.**

- Descripción del pasivo contingente: Reinstalación, pago de salarios, el reconocimiento de la antigüedad, reconocimiento de base, aceptación de la categoría de Oficinista "A", pago de daño moral psicológico y físico, tiempo extra y utilidades.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $1,910,080.93
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 90%, siendo que dicha trabajadora instauro 4 procedimientos respecto de las mismas acciones, sin embargo la dependencia la ceso, sin contar con el soporte documental para una adecuada defensa, cuando se encontraba en trámite el segundo juicio de los acumulados.
- Plazo de resolución estimado: Indeterminado porque depende del tiempo en que la autoridad laboral, concluya el procedimiento, siendo que dicho juicio se encuentra en etapa inicial.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: En caso de que a la parte actora se le conceda el amparo, el impacto financiero sería de $1,910,080.93
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.

- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

➢ Juicio 38

➢ **REINSTALACIÓN, PAGO DE SALARIOS CAÍDOS, RECONOCIMIENTO COMO TRABAJADORA DE BASE, PAGO DE AGUINALDO, PAGO DE PRIMA VACACIONAL Y DEMÁS PRESTACIONES.**

➢ Descripción del pasivo contingente: Reinstalación, reconocimiento de la relación laboral, el pago de salarios caídos, al pago de aguinaldo y prima vacacional, aportaciones al ISSSTE Y FOVISSSTE, SAR, afiliación al sindicato, la devolución de los descuentos indebidos.

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $1,608,186.78
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 50%, siendo que dicho asunto se ordenó por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se analizara con perspectiva de género por lo que actualmente se encuentra en espera de la determinación que emita el Tribunal Colegiado en materia laboral.
- Plazo de resolución estimado: Indeterminado porque depende de la temporalidad en que la autoridad laboral emita la resolución correspondiente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: En caso de que a la parte actora se le conceda el amparo, el impacto financiero sería de $1,608,186.78
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

➢ Juicio 39

➢ **REINSTALACIÓN, PAGO DE SALARIOS CAÍDOS, PAGO DE PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE AGUINALDO Y DÉMAS PRESTACIONES**

- Descripción del pasivo contingente: La liquidación, prima de antigüedad, pago de aguinaldo, pago de horas extras, vacaciones, estímulo de puntualidad y asistencia, días económicos, apoyo para el día de reyes, del niño, de las madres, y útiles escolares, vales de despensa, y transporte. La reinstalación, el pago de salarios caídos, aumentos y mejoras al salario, el pago de la segunda quincena de octubre de 2019, el pago de horas extras, el pago de intereses, la cancelación de documentos que firmó.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $3,944,381.14
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 20%, dado que el actor no exhibió pruebas suficientes en su favor, por lo que es previsible que la autoridad laboral emita laudo absolutorio.

- Plazo de resolución estimado: Indeterminado porque depende de la temporalidad en que la autoridad laboral emita la resolución correspondiente, siendo que dicho juicio se encuentra en proyecto de resolución.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: En caso de que la autoridad laboral emita un laudo condenatorio el impacto financiero será de $3,944,381.14
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.

- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

➢ Juicio 40

➢ **REINSTALACIÓN, PAGO DE SALARIOS CAÍDOS, PAGO DE PRIMA DE VACACIONAL, PAGO DE AGUINALDO, BONO DE SUPERACIÓN ACADÉMICA Y DÉMAS PRESTACIONES**

- Descripción del pasivo contingente: La reinstalación, el pago de salarios caídos, aguinaldo, prima vacacional, goce y disfrute de vacaciones, aportaciones al ISSSTE, SAR, pago de compensación de actuación, y bono de superación académica, basificación y afiliación al sindicato.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $95,110.28
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 100%, dado que se encuentra en incidente de liquidación y la parte actora no compareció a la audiencia incidental.
- Plazo de resolución estimado: Indeterminado porque depende de la temporalidad en que la autoridad laboral emita la resolución incidental correspondiente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: En caso de que la autoridad laboral emita un laudo condenatorio el impacto financiero será de $95,110.28
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

➢ Juicio 41

➢ **REINSTALACIÓN, PAGO DE SALARIOS CAÍDOS, RECONOCIMIENTO COMO TRABAJADOR DE BASE, RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD, TIEMPO EXTRAORDINARIO Y DEMÁS PRESTACIONES.**

- Descripción del pasivo contingente: Reinstalación, pago de salarios, el reconocimiento de la antigüedad, reconocimiento de base, aceptación de la categoría de Oficinista "A", pago de daño moral psicológico y físico, tiempo extra y utilidades.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $1,910,080.93
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 90%, siendo que dicha trabajadora instauro 4 procedimientos respecto de las mismas acciones, sin embargo la dependencia la ceso, sin contar con el soporte documental para una adecuada defensa, cuando se encontraba en trámite el segundo juicio de los acumulados.
- Plazo de resolución estimado: Indeterminado porque depende del tiempo en que la autoridad laboral, concluya el procedimiento, siendo que dicho juicio se encuentra en etapa inicial.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: En caso de que a la parte actora se le conceda el amparo, el impacto financiero sería de $1,910,080.93
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

➢ Juicio 42

➢ **APOYO PARA EL FESTEJO DEL DIA DEL NIÑO, DIA DE LA MADRE, DÍA DEL PADRE, DÍA DE LA SECRETARÍA, PAGO DE FIN AÑO Y DEMÁS PRESTACIONES EXTRALEGALES DERIVADO DE LA MINUTAS SINDICALES DE LA D-III-47 Y D-II-UP3**

- Descripción del pasivo contingente: Apoyo para el festejo del día del niño, del día de la madre, del día del padre y de la secretaria, de fin de año, del día del niño y de las niñas, día de las madres, día del maestro, día del padre, de fin de año.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: indeterminado al tratarse de un juicio donde se reclaman prestaciones extralegales.
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 10%, siendo que en dicho juicio, los actores carecen de falta de legitimación.
- Plazo de resolución estimado: Indeterminado porque depende de la temporalidad en que la autoridad laboral emita la resolución correspondiente, siendo que dicho juicio se encuentra en proyecto de resolución.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: En caso de que la autoridad laboral emita un laudo condenatorio el impacto financiero afectaría el ejercicio fiscal en curso.

- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

➢ Juicio 43

➢ **DESIGNACIÓN DE BENEFICIARIO, PAGO PROPORCIONAL DE AGUINALDO, PAGO DE PRIMA VACACIONAL, PAGO POR DEFUNCIÓN.**

- Descripción del pasivo contingente: Designación de beneficiaria, pago proporcional de aguinaldo, pago proporcional de prima vacacional, pago por defunción, pago por servicios funerarios, pago de la cuenta del SAR, ISSSTE, Cesantía y vejez, FOVISSSTE, aportaciones voluntarias.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $117,221.31
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 90%, toda vez que siendo que se trata de prestaciones reclamadas con carácter de beneficiarios, las cuales ya fueron devengadas.
- Plazo de resolución estimado: Indeterminado porque depende de la temporalidad en que la autoridad laboral emita la resolución en el juicio, el cual se encuentra aún en etapa de desahogo de pruebas.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: En caso de que se condene a la UPN, el impacto financiero sería de $117,221.31
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

➢ Juicio 44

➢ **INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL, SALARIOS CAÍDOS, PAGO DE VACACIONES, PAGO DE AGUINALDO, PAGO DE SALARIOS DEVENGADOS Y PAGO DE TIEMPO DE TIEMPO EXTRAORDINARIO Y DEMÁS PRESTACIONES**

- Descripción del pasivo contingente: Indemnización constitucional, salarios caídos, pago de vacaciones, prima de antigüedad, pago de 20 días de salario por cada año de servicios prestados, vacaciones por ocho días para el primer año y aumento de tres días por cada año transcurrido, pago de aguinaldo de 2010, pago proporcional de aguinaldo 2011, pago de vales de despensa, salarios caídos, pago "Día de las madres", pago "día de reyes", pago de diferencias salariales, pago de horas extras, pago de salarios devengados

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $2,695,700.00 y el monto adicional que se determine en el incidente de liquidación correspondiente.
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 100%, siendo que deriva de un laudo firme.
- Plazo de resolución estimado: Indeterminado porque depende de la temporalidad en que la autoridad laboral requiera a esta dependencia dicho pago.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: Cuando la autoridad laboral requiera dicho pago el impacto financiero será de $2,695,700.00
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

➢ Juicio 45

➢ **DESIGNACION DE BENEFICIARIO, PAGO PROPORCIONAL DE AGUINALDO, PAGO DE GASTOS POR DEFUNCIÓN Y DEMÁS PRESTACIONES**

- Descripción del pasivo contingente: Designación de beneficiaria, pago proporcional de aguinaldo, pago de gastos por defunción, estímulo de puntualidad y asistencia, fondo de ahorro, pago por ajuste calendario, pago por defunción, pago por días económicos no disfrutados, pago de prima vacacional, pago de día de descanso con motivo de cumpleaños onomástico, pago por el día del trabajador, apoyo por superación académica.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $828,464.23
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 90%, toda vez que siendo que se trata de prestaciones reclamadas con carácter de beneficiarios, las cuales ya fueron devengadas.
- Plazo de resolución estimado: Indeterminado porque depende de la temporalidad en que la autoridad laboral emita la resolución correspondiente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: En caso de que la autoridad laboral emita un laudo condenatorio el impacto financiero será de $828,464.23
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

➢ Juicio 46

- **DESIGNACIÓN DE BENEFICIARIO, DESIGNACIÓN DE BENEFICIARIO, AHORRO PARA EL RETIRO, AHORRO PARA LA VIVIENDA ENTRE OTRAS**

- Descripción del pasivo contingente: Designación de beneficiario, Ahorro para el retiro, ahorro para la vivienda, cobro de finiquito.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $255,874.89
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 90%, toda vez que siendo que se trata de prestaciones reclamadas con carácter de beneficiarios, las cuales ya fueron devengadas.
- Plazo de resolución estimado: Indeterminado porque depende de la temporalidad en que la autoridad laboral emita la resolución correspondiente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: En caso de que la autoridad laboral emita un laudo condenatorio el impacto financiero será de $255,874.89
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

- Juicio 47

- **REINSTALACIÓN, SALARIOS CAÍDOS, RECONOCIMIENTO COMO TRABAJADOR DE BASE.**

- Descripción del pasivo contingente: Prórroga indefinida del contrato, inmediata y forzosa reinstalación, la nulidad del contrato por tiempo determinado, salarios caídos, el reconocimiento de la UPN como trabajadora de base.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $2,628,080.63
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 90%, siendo que se otorgaron nombramientos continuos en una misma plaza y sin titular, por lo que no se cumplió con el requisito legal del interinato en los términos de ley, por lo que es previsible que la autoridad condene.
- Plazo de resolución estimado: Indeterminado porque depende de la temporalidad en que la autoridad laboral emita la resolución correspondiente, siendo que dicho juicio se encuentra en proyecto de resolución.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: En caso de que la autoridad laboral emita un laudo condenatorio el impacto financiero será de $2,628,080.63, dicho juicio se encuentra en proyecto de resolución.

- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

➢ Juicio 48

➢ **PAGO DE INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL, PAGO POR VEINTE DIAS DE SALARIO POR AÑO DE SERVICIO, SALARIOS DEVENGADOS, PAGO DE PRIMA VACACIONAL Y DEMÁS PRESTACIONES.**

- Descripción del pasivo contingente: El pago de una indemnización, consistente en 4 meses de salario, más 20 días por año, salarios devengados, el pago de vacaciones y prima vacacional, el pago de salarios devengados de la última quincena laborada, pago de diferencias salariales y pago de prima de antigüedad.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $812,665.98
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 80%, siendo que se otorgaron nombramientos continuos en una misma plaza y sin titular, por lo que no se cumplió con el requisito legal del interinato en los términos de ley, por lo que es previsible que la autoridad condene.
- Plazo de resolución estimado: Indeterminado porque depende de la temporalidad en que la autoridad laboral emita la resolución correspondiente, siendo que dicho juicio se encuentra en proyecto de resolución.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: En caso de que la autoridad laboral emita un laudo condenatorio el impacto financiero será de $812,665.98
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.

- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

➢ Juicio 49

➢ **IMPUGNACIÓN DEL CONCURSO DE OPOCISIÓN PARA EL OTORGAMIENTO DE UNA PLAZA ACADÉMICA.**

- Descripción del pasivo contingente: Se impugno el proceso de evaluación del concurso de oposición abierto 01/2017, para el otorgamiento de una plaza académica.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: No aplica siendo que es la impugnación de un concurso de oposición para una plaza académica del estado de mórelos, por lo no existió relación laboral con la parte actora.

- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 20%, dado que el actor no exhibió pruebas suficientes en su favor, por lo que es previsible que la autoridad laboral emita laudo absolutorio.
- Plazo de resolución estimado: Indeterminado porque depende de la temporalidad en que la autoridad laboral emita la resolución correspondiente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: En caso de que la autoridad laboral emita un laudo condenatorio, este no tendrá impacto financiero al no generar ningun tipo de erogación
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

➢ Juicio 50

➢ **REINSTALACIÓN, PAGO DE SALARIOS CAÍDOS, RECONOCIMIENTO Y OTORGAMIENTO DE TODOS Y CADA UNO DE LOS INCREMENTOS Y MEJORAS AL SALARIO Y DEMÁS PRESTACIONES DERIVADAS.**

- Descripción del pasivo contingente: El cumplimiento total y cabal de las condiciones generales de trabajo y el contrato individual de trabajo, el puesto de Jefa de departamento, la Reinstalación, el reconocimiento y otorgamiento por escrito de la constancia de antigüedad, la inclusión de todas y cada una de las prestaciones señaladas en el inciso precedente, el reconocimiento y otorgamiento de todos y cada uno de los incrementos y mejoras al salario durante la tramitación del juicio, el reconocimiento e integración del salario recibido, el pago de las prestaciones al fondo de pensiones ISSSTE, SAR Y FOVISSSTE, el reconocimiento en base a las funciones desempeñadas, la reparación del daño, el reconocimiento y otorgamiento de la constancia de antigüedad, el pago de vacaciones del año 2021, el pago de aguinaldo del 2021, el pago de despensa para mandos medios y superiores, el pago de compensación garantizada, el pago de horas extras, la nulidad de documentos que impliquen renuncia.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $2,415,744.69
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 40%, siendo que dicha trabajadora era personal de confianza, con funciones de la misma naturaleza y dependía directamente de la Secretaria de la Función Publica, por prestar sus servicios en la oficina de representación en la UPN.
- Plazo de resolución estimado: Indeterminado porque depende del tiempo en que la autoridad laboral, concluya el procedimiento y emita la resolución correspondiente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.

- Impacto financiero: En caso de que a la parte actora se le conceda el amparo, el impacto financiero sería de $2,415,744.69
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

➢ Juicio 51

➢ **REINSTALACIÓN, PAGO DE SALARIOS CAÍDOS, INCREMENTOS Y MEJORAS AL SALARIO Y DEMÁS PRESTACIONES DERIVADAS.**

- Descripción del pasivo contingente: La reinstalación en el puesto de Jefe de Área Administrativo y Técnico "B", el pago de salarios caídos, el pago de incrementos salariales, el pago de vacaciones, el pago de días adicionales de vacaciones, el pago de prima vacacional, el pago proporcional de aguinaldo, el pago de vales de despensa de fin de año, el pago de vales de despensa mensuales, el pago del bono sexenal, el pago al fondo de pensiones del ISSSTE, el pago de las aportaciones al SAR, el pago de honorarios médicos, la condena de la homologación de plaza por grado de estudios, el pago del día UPN, el reconocimiento que la relación de trabajo es de base, el cambio de código y entrega del nombramiento respectivo, el reconocimiento de la antigüedad desde el 16 de noviembre del 2016, el cambio de código del puesto, la expedición del nombramiento de base, el otorgamiento del dígito sindical, la constancia de retención de impuestos, el otorgamiento de todas las prestaciones de la minuta para el bienio 2021-2023, la nulidad de cualquier documento que implique renuncia.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $2,387,043.29
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 80%, siendo que dicha trabajadora era personal de confianza, sin embargo, el área de adscripción no proporciono medios de prueba con los cuales se acreditaran las funciones de confianza, dicha trabajadora dependía directamente de la Secretaria de la Función Pública, por prestar sus servicios en la oficina de representación en la UPN.
- Plazo de resolución estimado: Indeterminado porque depende del tiempo en que la autoridad laboral, concluya el procedimiento y emita la resolución correspondiente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: Para el caso de que se emita laudo condenatorio por la autoridad laboral, el impacto financiero sería de $2,387,043.29
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

- Juicio 52
- **REINSTALACIÓN EN PLAZA DE PROFESOR DE ASIGNATURA B, PAGO DE SALARIOS CAÍDOS, RECONOCIMIENTO COMO TRABAJADOR DE BASE, Y DEMÁS PRESTACIONES.**

- Descripción del pasivo contingente: El reconocimiento que los servicios prestados fueron continuos, permanentes y necesarios, el reconocimiento de una relación de trabajo de base y definitiva, la regularización de la relación de trabajo como de base, la expedición del nombramiento de base, el reconocimiento de un despido injustificado, el cumplimiento de la relación de trabajo, la reinstalación en el puesto de Profesor Asignatura "B", el pago de salarios caídos, la inscripción retroactiva al ISSSTE, la inscripción retroactiva al FOVISSSTE, la inscripción retroactiva al SAR, el pago de gastos médicos, el pago y/o disfrute de las vacaciones que se generen durante el juicio, la nulidad de documentos de renuncia, el reconocimiento, pago, otorgamiento y disfrute de los conceptos que integran el salario de la suscrita, el pago de las prestaciones devengadas, la prórroga de mi contratación mientras persista la materia del trabajo.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $690,786.68
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 80%, toda vez que la dependencia no ofreció suficientes pruebas para obtener un laudo absolutorio.
- Plazo de resolución estimado: Indeterminado porque depende del tiempo en que la autoridad laboral, concluya el procedimiento, siendo que dicho juicio se encuentra en etapa inicial.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: En caso de que se emita un laudo condenatorio, el impacto financiero sería de $690,786.68
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

- Juicio 53
- **PAGO DE SALARIOS CAÍDOS, RECONOCIMIENTO DE LA RELACION DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO, PAGO DE AGUINAALDO, TIEMPO EXTRAORDINARIO Y DEMÁS PRESTACIONES.**

- Descripción del pasivo contingente: El reconocimiento que la relación de trabajo fue por tiempo indeterminado, el reconocimiento que las actividades realizadas no son de confianza, el reconocimiento de la subordinación entre las partes, el reconocimiento de un despido injustificado, el cumplimiento de contrato individual de trabajo, el pago de salarios caídos, el pago de vacaciones y prima vacacional, el pago de aguinaldo, la

nulidad de cualquier documento que implique renuncia, la inscripción retroactiva al ISSSTE, FOVISSSTE y SAR, el pago de tiempo extraordinario y séptimos días.

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $2,182,331.58
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 10%, siendo que la parte actora, demanda su basificación en una plaza académica, sin embargo, la UPN exhibió constancias documentales que acreditan el ejercicio de funciones de confianza.
- Plazo de resolución estimado: Indeterminado porque depende del tiempo en que la autoridad laboral, concluya el procedimiento, siendo que dicho juicio se encuentra en el area de proyectistas.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: En caso de que la autoridad laboral dicte un laudo condenatorio, el impacto financiero sería de $2,182,331.58
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

➢ Juicio 54

➢ **DECLARACIÓN DE BENEFICIARIO, LA CONSTANCIA DE PAGO DE APORTACIONES AL ISSSTE, MÁS INTERESES Y RENDIMIENTOS**

- Descripción del pasivo contingente: La declaración de beneficiario, la constancia de pago de aportaciones al ISSSTE y para el caso de no haberse cubierto dicha aportación el pago de la misma, más intereses, más rendimientos.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $257,077.98
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 90%, toda vez que siendo que se trata de prestaciones reclamadas con carácter de beneficiarios, las cuales ya fueron devengadas.
- Plazo de resolución estimado: Indeterminado porque depende de la temporalidad en que la autoridad laboral emita la resolución en el juicio, siendo que se tramito ante la Junta Federal de Conciliacion y Arbitraje, quien se declaró incompetente y turno el asunto al Tribunal Federal de Conciliacion y Arbitraje.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.

- Impacto financiero: En caso de que se condene a la UPN, el impacto financiero sería de $257,077.98
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.

➢ Juicio 55

- **REINSTALACIÓN, BASIFICACIÓN, PAGOS DE HORAS EXTRAS, SALARIOS CAÍDOS, PAGO DE VACACIONES, PAGO DE PRIMA VACACIONAL Y AGUINALDO, NULIDAD DE CUALQUIER DOCUMENTO QUE IMPLIQUE RENUNCIA DE DERECHOS LABORALES**
- Descripción del pasivo contingente: Reinstalación, basificación, pagos de horas extras, salarios caídos, pago de vacaciones, pago de prima vacacional y aguinaldo, nulidad de cualquier documento que implique renuncia de derechos laborales, exhibición de los comprobantes que acredite que estaba inscrito en el ISSSTE y todas las prestaciones extralegales de la Minuta del Bienio 2021-2023.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $1,392,170.23
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 90%, toda vez que el area de personal no ofreció suficientes pruebas para obtener un laudo absolutorio.
- Plazo de resolución estimado: Indeterminado porque depende del tiempo en que la autoridad laboral, concluya el procedimiento, siendo que dicho juicio se encuentra en etapa de desahogo de pruebas.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: En caso de que se emita un laudo condenatorio, el impacto financiero sería de $1,392,170.23
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

➢ Juicio 56

- **DESIGNACIÓN DE BENEFICIARIOS**
- Descripción del pasivo contingente: Designación de Beneficiarios de la parte actora fallecida María de los Ángeles González Arias.

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: No aplica porque no existe pasivo contingente estimado a pagar ya que solo es la designación de beneficiarios.
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 0%, siendo que ya se llevó acabo la designación de beneficiarios y únicamente se está a la espera del acuerdo de concluido.
- Plazo de resolución estimado: No aplica dado está por concluir el procedimiento.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: No aplica.
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

➢ Juicio 57

- **REINSTALACIÓN, INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL, PAGO DE SALARIOS VENCIDOS, PAGO DE VACACIONES, PAGO DE PRIMA VACACIONAL Y DEMÁS PRESTACIONES.**
- Descripción del pasivo contingente: Reinstalación, indemnización, el pago de salarios vencidos e intereses, el pago de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo por todo el tiempo de la prestación de los servicios, el pago de tiempo extraordinario, incrementos salariales, beneficios y mejoras a la plaza, el pago de utilidades, el pago de salarios devengados a razón de dos meses anteriores a la fecha del despido, el pago por concepto de fondo de ahorro.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $4,976,730.41
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 40%, toda vez que dicha trabajadora era personal de alto nivel y ejercía funciones de confianza acreditables en juicio.
- Plazo de resolución estimado: Indeterminado porque depende del tiempo en que la autoridad laboral, concluya el procedimiento, siendo que dicho juicio se encuentra en etapa de desahogo de pruebas.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: En caso de que se emita un laudo condenatorio, el impacto financiero sería de $4,976,730.41

- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

➢ Juicio 58

- **REINSTALACIÓN, PAGO DE SALARIOS CAÍDOS, PAGO DE VACACIONES, PAGO DE PRIMA VACACIONAL Y DEMÁS PRESTACIONES.**
- Descripción del pasivo contingente: Reinstalación, el pago de salarios caídos, el reconocimiento que la relación de trabajo fue por tiempo indeterminado, el reconocimiento como trabajador definitivo e inamovible, nombramiento definitivo, pago de aguinaldo correspondientes al 2023, más los que se generen durante el juicio, pago de vacaciones y prima vacacional del 2023 y las que se generen durante el juicio, el pago de aportaciones al ISSSTE y SAR, durante el tiempo que dure el juicio, el pago de horas extras, a razón de 4 horas extras diarias, indemnización constitucional, nulidad de documentos que impliquen renuncia de derechos.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $1,921,567.65
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 40%, toda vez que dicho trabajador era personal confianza y ejercía funciones de la misma naturaleza.
- Plazo de resolución estimado: Indeterminado porque depende del tiempo en que la autoridad laboral, concluya el procedimiento, siendo que dicho juicio se encuentra en etapa de desahogo de pruebas.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: En caso de que se emita un laudo condenatorio, el impacto financiero sería de : $1,921,567.65
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

➢ Juicio 59

- **EL RECONOCIMIENTO DEL MEJOR DERECHO PARA OCUPAR PLAZA COMO PROFESOR TITULAR C, LA ASIGNACION FORMAL Y MATERIAL DE LA PLAZA, PAGO DE DIFERENCIAS SALARIALES.**

- Descripción del pasivo contingente: El reconocimiento del mejor derecho para ocupar la plaza de Titular C, la asignación formal y material de la plaza de Titular C, el pago de diferencias salariales, durante el tiempo que dure el juicio, el pago de salarios caídos, aguinaldo, vacaciones y prima vacacional y aumentos salariales a la plaza.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: Sin pasivo estimado para la Dependencia siendo que se negó relación laboral y nunca presto sus servicios para la UPN.
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 10%, toda vez que dicha parte actora nunca fue trabajadora de la UPN
- Plazo de resolución estimado: Indeterminado porque depende del tiempo en que la autoridad laboral, concluya el procedimiento.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: Sin pasivo estimado para la Dependencia siendo que se negó relación laboral y nunca presto sus servicios para la UPN.
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

➢ Juicio 60

- **RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD, RECONOCIMIENTO DE LA RELACIÓN ININTERRUMPIDA, PAGO DE APORTACIONES RATIFICACIÓN POR JUBILCIÓN ENTRE OTRAS PRESTACIONES.**
- Descripción del pasivo contingente: Reconocimiento de antigüedad, que la relación de trabajo fue ininterrumpida y continua, el pago de aportaciones con el salario integrado, la inscripción ante el régimen de seguridad social con base en el salario integrado, el reconocimiento de percepciones del último año de servicios, el reconocimiento y pago de las aportaciones al fondo de pensiones, la expedición de la Hoja Única de Servicios en la que se incluya la antigüedad más el salario real integrado, el pago de gratificación por jubilación, la nulidad de documentos que impliquen renuncia de derechos..
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 166153.68.
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague dichas prestaciones se estima en un 10%, toda vez que dicho trabajador ejercitó de manera extemporánea su acción, aunado a que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se declaró incompetente y turno el asunto al Tribunal Federal de Justicia Administrativa.
- Plazo de resolución estimado: Indeterminado porque depende del tiempo en que la autoridad laboral, concluya el procedimiento.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: En caso de que se emita resolución condenatoria, el impacto financiero sería de: $ 166153.68.
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

➢ Juicio 61

- **REINSTALACIÓN, PAGO DE SALARIOS CAÍDOS, RECONOCIMIENTO QUE LA RELACIÓN DE TRABAJO FUE POR TIEMPO INDETERMINADO, BASIFICACIÓN, EXPEDICIÓN DE NOMBRAMIENTO DEFINITIVO, ENTRE OTRAS PRESTACIONES.**
- Descripción del pasivo contingente: El pago de salarios caídos, el reconocimiento que la relación de trabajo fue por tiempo indeterminado, el reconocimiento como trabajador inamovible, la reinstalación, la expedición del nombramiento definitivo, el pago de aguinaldo correspondiente al 2023 y los que se generen durante el juicio, el pago de vacaciones y prima vacacional correspondientes al 2023 y durante el tiempo que dure el juicio, el pago de aportaciones al ISSSTE y SAR, el pago de horas extras a razón de 4 horas diarias, el pago de una indemnización constitucional.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 2,556,740.50.
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 30%, toda vez que dicho trabajador funciones de carácter financiero, por ser titular de dicha área.
- Plazo de resolución estimado: Indeterminado porque depende del tiempo en que la autoridad laboral, emita el laudo correspondiente, siendo que dicho asunto se encuentra en Área de Proyectistas.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: En caso de que se emita resolución condenatoria, el impacto financiero sería de: $2,556,740.50.
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

- Juicio 62

- **RECONOCIMIENTO QUE LA RELACIÓN FUE DE BASE, DISFRUTE DE VACACIONES, PAGO DE PRIMA VACACIONAL Y DEMÁS PRESTACIONES.**
- Descripción del pasivo contingente: Reconocimiento que la relación laboral fue de base, nombramiento de base, goce y disfrute de vacaciones, pago de prima vacacional, pago por estímulo por puntualidad y asistencia, el goce y disfrute de días económicos, el pago de ajuste calendario, el pago de despensa, el pago de anteojos o lentes de contacto, el pago de día de las madres, el pago de gratificación por años de servicio, el pago de prima de antigüedad, aportaciones al SAR, eficiencia en el trabajo, otorgamiento de equipo de trabajo, vestuario, servicio médico odontológico, servicio de transporte, servicio de comedor, fondo de ahorro, impresión y encuadernación de tesis, incapacidad médica en periodo vacacional, un día de descanso al año por cumpleaños, contratación de familiar por muerte, jubilación o incapacidad permanente del trabajador, promoción por años de servicio, , jubilación y reconocimiento por superación académica, el reconocimiento del salario integrado, el pago de aportaciones al ISSSTE, SAR y FOVISSSTE.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 2, 868,554.78.
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 50%, toda vez que el área de adscripción no remitió el soporte documental para una adecuada defensa.
- Plazo de resolución estimado: Indeterminado porque depende del tiempo en que la autoridad laboral, emita el laudo correspondiente, siendo que dicho asunto se encuentra en Área de Proyectistas.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: En caso de que se emita resolución condenatoria, el impacto financiero sería de: $ 2,868,554.78.
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

- Juicio 63

- **REINSTALACIÓN, PAGO DE SALARIOS CAÍDOS, RECONOCIMIENTO QUE LA RELACIÓN DE TRABAJO FUE POR TIEMPO INDETERMINADO, BASIFICACIÓN, EXPEDICIÓN DE NOMBRAMIENTO DEFINITIVO, ENTRE OTRAS PRESTACIONES.**
- Descripción del pasivo contingente: El pago de salarios caídos, reconocimiento como trabajadora definitiva e inamovible, la reinstalación, otorgamiento de nombramiento definitivo, pago de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional, aportaciones al ISSSTE y SAR, pago de horas extras, indemnización constitucional, indemnización por daño psicológico.

- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 7, 662,765.30.
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 30%, toda vez que dicha trabajadora ejercía actos de administración de Recursos Públicos, aunado a que ostentaba un cargo de alto nivel.
- Plazo de resolución estimado: Indeterminado porque depende del tiempo de la autoridad laboral, toda vez que dicho juicio se encuentra en desahogo de pruebas.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: En caso de que se emita resolución condenatoria, el impacto financiero sería de: $ 7, 662,765.30.
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

➢ Juicio 64

- **LA NULIDAD DEL OFICIO R-SA-SP-23-07-04/3 DE FECHA 04 DE JULIO DEL 2023, EL CAMBIO DE CÓDIGO DE PUESTO EN LA CATEGORÍA DE LÍDER DE PROYECTO, NOMBRAMIENTO DE BASE, PAGO DE DIFERENCIAS SALARIALES, BASIFICACIÓN, PAGO DE AGUINALDO DEL 2023 Y LOS QUE SE GENEREN DURANTE EL JUICIO, PAGO DE APORTACIONES AL ISSSTE Y SAR, PAGO DE HORAS EXTRAS A RAZÓN DE 15 HORAS SEMANALES.**
- Descripción del pasivo contingente: La nulidad del oficio R-SA-SP-23-07-04/3 de fecha 04 de julio del 2023, el cambio de código de puesto en la categoría de Líder de Proyecto, nombramiento de base, pago de diferencias salariales, el reconocimiento como trabajador definitivo e inamovible, nombramiento definitivo, pago de aguinaldo del 2023 y los que se generen durante el juicio, pago de aportaciones al ISSSTE y SAR, pago de horas extras a razón de 15 horas semanales.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $2, 862,692.87.
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 50%, toda vez que se trata de un análisis del Tribunal de un punto de derecho.
- Plazo de resolución estimado: Indeterminado porque depende del tiempo de la autoridad laboral, toda vez que dicho juicio se encuentra en desahogo de pruebas.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.

- Impacto financiero: En caso de que se emita resolución condenatoria, el impacto financiero sería de: $ 2, 862,692.87.
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.

  Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

➢ Juicio 65

- **RECONOCIMIENTO COMO TRABAJADOR DE BASE, LA REINSTALACIÓN, PAGO DE SALARIOS CAÍDOS, PAGO DE AGUINALDO, PAGO DE VEINTE DIAS DE SALARIO POR CONCEPTO DE VACACIONES, PRIMA VACACIONAL, Y PRESTACIONES EXTRALEGALES DE LA MINUTA.**
- Descripción del pasivo contingente: Reconocimiento como trabajador de base, la reinstalación, pago de salarios caídos, pago de aguinaldo, pago de veinte días de salario por concepto de vacaciones, prima vacacional, eficiencia en el trabajo, despensa, material didáctico, estímulo por productividad y eficiencia, compensación garantizada, compensación por actuación y productividad.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 1, 495,902.72.
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 30%, toda vez que su acción se encuentra prescrita.
- Plazo de resolución estimado: : Indeterminado porque depende del tiempo de la autoridad laboral, toda vez que dicho juicio se encuentra en desahogo de pruebas.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: En caso de que se emita resolución condenatoria, el impacto financiero sería de: $1,495,902.72.
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

➢ Juicio 66

- **RECONOCIMIENTO COMO LEGITIMA BENEFICIARIA, PAGO PROPORCIONAL DE AGUINALDO 2022, PAGO DE PRIMA VACACIONAL, PAGO POR DEFUNCIÓN, AJUSTE DE CALENDARIO Y PAGO DE PRIMA DE ANTIGÜEDAD.**

- Descripción del pasivo contingente: Reconocimiento como legítima beneficiaria, pago por defunción, pago proporcional de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo, Incremento Salarial, Bono por eficiencia en el trabajo, liquidación, pago de marcha del 2022.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 298,627.86
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 90%, toda vez que trata de una designación de beneficiarios de un trabajador fallecido, por lo que se trata de prestaciones ya devengadas.
- Plazo de resolución estimado: Indeterminado porque depende del tiempo en que la autoridad laboral, determine requerir el pago de las referidas prestaciones.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: En caso de que se emita resolución condenatoria, el impacto financiero sería de: $ 298,627.86
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

➢ Juicio 67

- **REINSTALACIÓN, NULIDAD DEL CESE INJUSTIFICADO, PAGO DE HORAS EXTRAS, PAGO DE SALARIOS CAÍDOS, PAGO DE CUOTAS AL ISSSTE, FOVISSTE Y SAR, PAGO DE PRESTACIONES EXTRALEGALES DERIVADAS DE LA MINUTA EXTRALEGAL.**
- Descripción del pasivo contingente: La nulidad del cese injustificado, la reinstalación, el pago de horas extras, el pago de salarios caídos, el nombramiento de base, el pago de cuotas al ISSSTE, FOVISSSTE y SAR, el pago de prestaciones económicas y sociales, el pago de las prestaciones extralegales de la minuta, el pago de aguinaldo, el pago del estímulo por puntualidad y asistencia, pago de días de descanso obligatorio, pago de ajuste calendario, reconocimiento de antigüedad, pago de prima vacacional, pago de prestación de anteojos, pago de eficiencia en el trabajo, pago y cumplimiento por gratificación por años de servicios, vacaciones y prima vacacional generadas durante la relación de trabajo, vales de despensa, compensación por condiciones insalubres y peligrosas y la nulidad de cualquier documento que contenga nulidad de derechos.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $1,284,086.36
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 50%, toda vez que dicha trabajadora era personal que ejercía funciones de confianza, sin embargo, era necesario mayor documentación que proporcionara el titular del area de personal, para acreditar fehacientemente en el juicio laboral.
- Plazo de resolución estimado: Indeterminado porque depende del tiempo en que la autoridad laboral, concluya el procedimiento, siendo que dicho juicio se encuentra en etapa de desahogo de pruebas.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: En caso de que se emita un laudo condenatorio, el impacto financiero sería de $1,284,086.36
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

➢ **Juicio 68**

- **EL PAGO Y CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO DE TERMINACIÓN VOLUNTARIA.**
- Descripción del pasivo contingente: El pago y cumplimiento del convenio de terminación voluntaria por la cantidad de $182,673.21. pesos.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $182,673.21. pesos
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 70%, toda vez que dicho documento fue firmado en su momento por autoridades de la Universidad Pedagógica Nacional, lo cual puede interpretarse por la autoridad laboral como un reconocimiento expreso.
- Plazo de resolución estimado: Indeterminado porque depende del tiempo en que la autoridad laboral, concluya el procedimiento, siendo que dicho juicio se encuentra en etapa de desahogo de pruebas.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: En caso de que se emita un laudo condenatorio, el impacto financiero sería de $ 182,673.21. pesos
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

➢ **Juicio 69**

- **EL PAGO Y CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO DE TERMINACIÓN VOLUNTARIA.**
- Descripción del pasivo contingente: El pago y cumplimiento del convenio de terminación voluntaria por la cantidad de $151,977.36. pesos.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $151,977.36. pesos
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 70%, toda vez que dicho documento fue firmado en su momento por autoridades de la Universidad Pedagógica Nacional, lo cual puede interpretarse por la autoridad laboral como un reconocimiento expreso.
- Plazo de resolución estimado: Indeterminado porque depende del tiempo en que la autoridad laboral, concluya el procedimiento, siendo que dicho juicio se encuentra en etapa de desahogo de pruebas.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.
- Impacto financiero: En caso de que se emita un laudo condenatorio, el impacto financiero sería de $151,977.36. pesos
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

➢ Juicio 70

- **REINSTALACIÓN, BASIFICACION, PAGO DE SALARIOS CAÍDOS, PAGO DE INTERESES, PAGO DE PROPORCIONAL DE AGUINALDO ENTRE OTRAS PRESTACIONES.**
- Descripción del pasivo contingente: La reinstalación, su basificación, el pago de salarios caídos, pago de intereses, pago proporcional de aguinaldo, pago proporcional de prima vacacional, pago de aportaciones de seguridad social.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $4,759,110.46
- Probabilidad de ocurrencia: La Probabilidad de que la dependencia pague la Indemnización se estima en un 50%, toda vez que dicha trabajadora presento su demanda laboral de manera extemporánea.
- Plazo de resolución estimado: Indeterminado porque depende del tiempo en que la autoridad laboral, concluya el procedimiento, siendo que dicho juicio se encuentra en etapa inicial.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al ser aplicables a los trabajadores de la dependencia.

- Impacto financiero: En caso de que se emita un laudo condenatorio, el impacto financiero sería de $4,759,110.46
- Medidas de mitigación: La dirección de servicios jurídicos ha proporcionado opiniones y asesorías jurídicas referentes a la correcta integración de expedientes personales de los trabajadores, nombramientos, listas de control de asistencia y demás documentación necesaria para la adecuada defensa legal.
- Actualización y seguimiento: Se realiza trimestralmente reuniones de gestión de riesgos con la titular de la dependencia y las áreas involucradas y se actualiza estados procesales o estatus de juicios.

❖ **Juicio 1 (B00)**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $5,495,990.76
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 2**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,193,690.62
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 3**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 4**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,158,243.61
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 5**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,720,803.63
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 6**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,713,168.60
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 7**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,274,083.20
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 8**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $419,399.37
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 9**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,440,160.84
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 10**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,880,241.66

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 11**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 12**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 13**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $331,344.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 14**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 15**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 16**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,043,913.49
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 17**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,757,760.73
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 18**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $4,508,400.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 19**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,952,144.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 20**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,079,230.40
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 21**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,456,053.95
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan

alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 22**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 23**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $270,670.40
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 24**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 25**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 26**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $999,939.20
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 27**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,897,997.90
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 28**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,707,233.84
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 29**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 30**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,130,703.30
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 31**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,101,450.00

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 32**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,854,804.64
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 33**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Aproximado $1,551,940.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 34**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $850,208.50
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 35**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,858,400.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 36**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,301,603.16
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 37**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $6,020,118.47
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 38**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 39**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 40**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $367,350.75
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan

alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 41**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,677,920.96
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 42**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $375,004.50
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 43**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $6,405,693.84
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 44**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $920,881.78
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 45**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 46**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $702,000.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 47**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,354,491.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 48**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 49**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,356,193.75
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 50**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 51**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 52**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Aproximado $3,613,229.62
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 53**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $375,364.08
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 54**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $407,064.24
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 55**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 56**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 57**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 58**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,726,122.40
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 59**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 60**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 61**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan

alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 62**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $829,011.04
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 63**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $584,041.74
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 64**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $148,311.31
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 65**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 66**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 67**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,691,510.64
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 68**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,012,490.45
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 69**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $868,959.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 70**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,808,273.61
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 71**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 72**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 73**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Aproximado $2,740,179.78
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 74**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 75**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,789,171.02
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 76**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 77**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 78**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $875,420.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 79**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,849,276.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 80**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,496,881.40
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan

alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 81**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,366,000.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 82**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $108,948.78
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 83**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $988,610.53
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 84**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $14,787,500.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 85**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 86**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 87**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $599,040.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 88**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,316,600.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 89**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 90**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,808,941.68

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 91**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 92**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Aproximado $564,110.35
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 93**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $8,754,782.79
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 94**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,786,954.04
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 95**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,054,975.74
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 96**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 97**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 98**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $7,078,961.45
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 99**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 100**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 101**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan

alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 102**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 103**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,593,661.06
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 104**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 105**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $858,629.49
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 106**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $280,800.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 107**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 108**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $78,797.60
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 109**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $429,340.60
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 110**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $892,108.75
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 111**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 112**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,203,435.48
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 113**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 114**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,274,000.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 115**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $749,895.43
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 116**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,213,918.71
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 117**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $717,224.30
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 118**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $129,342.14
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 119**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 120**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $228,885.80
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan

alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 121**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 122**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,027,890.50
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 123**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 124**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $5,508,824.10
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 125**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $414,832.70
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 126**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,267,387.03
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 127**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,724,505.68
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 128**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $914,954.35
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 129**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 130**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 131**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 132**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 133**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 134**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 135**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 136**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,447,766.36
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 137**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $13,803,350.60
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 138**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 139**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 140**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $523,347.20
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 141**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,791,504.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan

alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 142**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,499,569.59
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 143**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,007,004.35
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 144**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,797,120.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 145**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $183,620.58
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 146**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,221,400.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 147**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,221,400.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 148**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 149**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,002,339.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 150**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 151**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,239,517.28

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 152**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 153**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Aproximado $523,703.75
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 154**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 155**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 156**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,599,641.41
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 157**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $4,919,980.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 158**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,084,178.68
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 159**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,977,108.68
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 160**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,541,189.94
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan

alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 161**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,834,448.68
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 162**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $153,574.89
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 163**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $5,547,996.09
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 164**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 165**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 166**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $111,637.50
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 167**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 168**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 169**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,489,129.63
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 170**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $573,899.04

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 171**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,414,880.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 172**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Aproximado $2,268,552.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 173**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 174**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 175**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 176**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 177**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 178**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $5,891,770.17
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 179**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 180**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,811,050.18
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 181**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,087,812.18
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan

alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 182**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 183**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 184**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $4,822,630.57
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 185**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,178,849.70
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 186**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $650,160.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 187**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 188**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,745,900.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 189**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $993,652.80
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 190**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,471,119.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 191**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,912,508.14

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 192**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $696,832.50
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 193**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 194**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $395,976.67
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 195**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,939,695.20
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 196**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $54,316,587.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 197**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,119,026.09
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 198**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,119,026.09
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 199**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 200**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,778,428.80
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan

alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 201**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,287,139.36
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 202**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 203**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 204**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 205**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $954,456.23
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 206**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $579,181.59
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 207**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,530,601.80
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 208**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,567,200.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 209**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,873,682.80
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 210**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $892,139.55

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 211**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,517,415.12
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 212**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Aproximado $3,204,331.13
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 213**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $851,500.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 214**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,611,570.04
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 215**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,141,510.02
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 216**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 217**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $5,382,000.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 218**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,494,206.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 219**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $797,433.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 220**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $4,804,892.74
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 221**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $4,804,892.74
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan

alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 222**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $6,037,268.69
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 223**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $943,967.70
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 224**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $838,104.80
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 225**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $540,796.62
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 226**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 227**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,987,399.05
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 228**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 229**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 230**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 231**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,337,166.18

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 232**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $4,026,984.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 233**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Aproximado $665,600.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 234**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $648,775.76
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 235**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,279,200.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 236**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,593,113.86
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 237**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 238**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 239**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $4,351,295.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 240**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan

alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 241**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,401,714.38
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 242**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 243**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,265,962.82
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 244**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 245**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,048,175.96
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 246**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,530,750.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 247**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,433,203.20
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 248**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,471,040.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 249**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 250**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 251**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,034,846.45
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 252**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 253**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 254**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 255**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,496,000.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 256**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $591,947.54
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 257**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 258**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,979,656.06
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 259**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,926,417.22
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 260**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,724,715.28
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 261**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan

alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 262**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,931,417.62
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 263**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 264**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $507,000.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 265**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 266**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $8,044,703.16
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 267**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 268**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $5,658,093.79
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 269**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $284,823.47
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 270**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $8,013,748.44
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 271**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 272**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $5,426,852.34
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 273**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Aproximado $2,698,406.62
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 274**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $608,400.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 275**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,217,027.86
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 276**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,024,626.90
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 277**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $649,194.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 278**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $600,497.56
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 279**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $4,863,952.08
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 280**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,470,970.80
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan

alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 281**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,521,000.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 282**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $5,077,800.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 283**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,809,600.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 284**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,571,093.99
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 285**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $836,550.00 08
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 286**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 287**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $791,388.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 288**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,537,301.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 289**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,537,301.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 290**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $426,835.50

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 291**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,817,866.87
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 292**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Aproximado $1,871,840.88
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 293**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 294**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 295**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 296**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 297**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,617,848.51
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 298**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,468,992.50
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 299**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 300**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $537,629.43
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 301**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,094,166.14
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan

alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 302**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,194,885.12
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 303**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,561,497.60
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 304**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 305**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,101,663.20
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 306**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 307**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,059,513.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 308**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,150,766.84
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 309**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,842,066.19
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 310**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $4,807,296.78
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 311**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,721,891.94

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 312**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $860,113.80
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 313**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 314**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 315**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,873,872.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 316**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,561,950.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 317**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 318**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 319**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 320**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $628,056.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan

alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 321**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,297,100.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 322**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,362,371.58
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 323**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,717,999.48
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 324**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,227,781.57
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 325**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 326**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 327**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 328**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $6,112,040.38
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 329**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,436,047.57
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 330**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $887,462.16

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 331**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $646,091.16
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 332**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Aproximado $2,269,742.28
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 333**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $7,125,880.32
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 334**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 335**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,707,598.99
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 336**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 337**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $672,339.20
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 338**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,722,727.10
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 339**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $533,936.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 340**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,236,137.76
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 341**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,892,057.65
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan

alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 342**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $5,102,630.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 343**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $801,824.40
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 344**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,201,120.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 345**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $313,485.17
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 346**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 347**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,751,056.88
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 348**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,057,214.34
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 349**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $4,251,195.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 350**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,852,776.17
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 351**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 352**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $326,613.04
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 353**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Aproximado $4,492,800.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 354**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $201,175.42
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 355**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 356**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $4,633,824.78
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 357**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 358**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,203,345.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 359**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 360**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $975,518.70
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan

alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 361**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $430,560.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 362**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,232,392.50
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 363**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,858,660.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 364**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $670,800.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 365**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $12,460,500.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 366**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,252,662.84
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 367**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $7,708,009.45
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 368**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,178,558.94
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 369**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 370**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,679,639.85

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 371**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,355,852.65
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 372**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Aproximado $4,975,100.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 373**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 374**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,582,942.19
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 375**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,138,452.90
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 376**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $881,340.46
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 377**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $113,291.10
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 378**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $998,400.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 379**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,346,200.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 380**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 381**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan

alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 382**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $502,234.20
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 383**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,097,138.73
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 384**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 385**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,434,910.86
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 386**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,600,000.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 387**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $392,974.87
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 388**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
  - Monto: Aproximado $1,411,569.12
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 389**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,666,610.40
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 390**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $10,296,299.65
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 391**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $927,401.28

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 392**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 393**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 394**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $397,029.36
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 395**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $501,358.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 396**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 397**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $303,113.20
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 398**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,062,398.62
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 399**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,490,580.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 400**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,362,722.69
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan

alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 401**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $785,214.14
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 402**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 403**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $335,127.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 404**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,785,184.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 405**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 406**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,081,000.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 407**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 408**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $183,807.65
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 409**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $463,938.93
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 410**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $808,080.00

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 411**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $4,680,000.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 412**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Aproximado $1,859,744.25
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 413**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,438,218.60
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 414**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 415**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 416**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,278,921.93
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 417**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,619,669.34
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 418**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,089,949.50
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 419**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,019,094.80
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 420**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 421**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $762,686.86
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan

alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 422**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $386,880.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 423**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 424**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $887,328.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 425**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $532,316.51
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 426**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,133,600.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 427**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,227,272.67
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 428**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $768,143.56
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 429**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $503,851.14
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 430**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $490,865.05
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 431**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 432**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,886,390.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 433**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Aproximado $788,379.80
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 434**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,186,679.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 435**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 436**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 437**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $815,129.64
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 438**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 439**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,280,728.35
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 440**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,050,777.93
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan

alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 441**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,440,212.77
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 442**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 443**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,432,224.08
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 444**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 445**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,115,417.15
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 446**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,542,149.87
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 447**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 448**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $524,113.20
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 449**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,536,788.80
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 450**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 451**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $526,500.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 452**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Aproximado $2,790,958.95
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 453**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,049,108.11
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 454**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,215,566.35
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 455**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 456**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 457**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 458**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,210,416.48
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 459**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,444,247.22
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 460**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,772,360.85
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 461**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $688,205.70
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan

alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 462**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,039,495.60
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 463**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,267,500.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 464**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $498,576.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 465**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 466**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,875,604.38
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 467**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,457,054.90
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 468**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 469**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $4,175,792.19
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 470**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 471**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,666,706.13

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 472**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $10,548,918.90
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 473**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Aproximado $1,745,469.10
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 474**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,540,454.28
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 475**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 476**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $199,062.66
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 477**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,627,353.20
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 478**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,632,381.66
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 479**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,323,920.91
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 480**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,073,419.15
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan

alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 481**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,246,400.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 482**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $808,923.40
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 483**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $9,409,678.72
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 484**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,359,774.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 485**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,029,600.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 486**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $176,342.40
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 487**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $281,070.89
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 488**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,280,621.94
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 489**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 490**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,183,660.48

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 491**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $582,455.51
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 492**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Aproximado $623,879.85
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 493**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 494**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,797,804.42
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 495**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $6,607,438.50
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 496**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,129,024.26
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 497**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 498**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $898,560.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 499**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,228,909.84
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 500**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,103,052.16
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 501**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $999,507.21
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan

alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 502**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 503**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,173,713.26
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 504**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $345,800.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 505**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $457,248.87
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 506**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 507**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $10,387,239.64
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 508**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,289,657.94
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 509**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,577,233.10
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 510**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,652,861.51
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 511**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 512**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,060,800.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 513**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Aproximado $2,752,954.78
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 514**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $12,150,060.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 515**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,062,570.60
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 516**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 517**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,745,600.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 518**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 519**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 520**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,556,901.04
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan

alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 521**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 522**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 523**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 524**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,457,052.01
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 525**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $886,879.50
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 526**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $390,765.78
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 527**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $137,540.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 528**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 529**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $681,638.49
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 530**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $5,548,774.40

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 531**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $10,651,585.31
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 532**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 533**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $915,200.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 534**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 535**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 536**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,586,666.64
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 537**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $357,470.75
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 538**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 539**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 540**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 541**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 542**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 543**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 544**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 545**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 546**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 547**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 548**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 549**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 550**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 551**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 552**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 553**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 554**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 555**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 556**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 557**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 558**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 559**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 560**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 561**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 562**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 563**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 564**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 565**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 566**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 567**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 568**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 569**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 570**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 571**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 572**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 573**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 574**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 575**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 576**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 577**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 578**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 579**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 580**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 581**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 582**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 583**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 584**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 585**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 586**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 587**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 588**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 589**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 590**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 591**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 592**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 593**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 594**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 595**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 596**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 597**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 598**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 599**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 600**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,431,991.47
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 601**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,524,358.08
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 602**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $13,777,193.04
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 603**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 604**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 605**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 606**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 607**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 608**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 609**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 610**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 611**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 612**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 613**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 614**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 615**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 616**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 617**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 618**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 619**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 620**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 621**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 622**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 623**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 624**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 625**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 626**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 627**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 628**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 629**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 630**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 631**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 632**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 633**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 634**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 635**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 636**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 637**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 638**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 639**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 640**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 641**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 642**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 643**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 644**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 645**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 646**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 647**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 648**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 649**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 650**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 651**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 652**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 653**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 654**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 655**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 656**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 657**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 658**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 659**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 660**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 661**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 662**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 663**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 664**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 665**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 666**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 667**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 668**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 669**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 670**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 671**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 672**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 673**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 674**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 675**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 676**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 677**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 678**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 679**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 680**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 681**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 682**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 683**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 684**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 685**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 686**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 687**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 688**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 689**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 690**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 691**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 692**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 693**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 694**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 695**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 696**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 697**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 698**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 699**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 700**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 701**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 702**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 703**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 704**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 705**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 706**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 707**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 708**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 709**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 710**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 711**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 712**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 713**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 714**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 715**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 716**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 717**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 718**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 719**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 720**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 721**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 722**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 723**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 724**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 725**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 726**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 727**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 728**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 729**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 730**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 731**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 732**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 733**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 734**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 735**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 736**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 737**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 738**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 739**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 740**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 741**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 742**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 743**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 744**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 745**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 746**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 747**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 748**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 749**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 750**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 751**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 752**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 753**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 754**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 755**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 756**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 757**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 758**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 759**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 760**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 761**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 762**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 763**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 764**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 765**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 766**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 767**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 768**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 769**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 770**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 771**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 772**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 773**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 774**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 775**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 776**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 777**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 778**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 779**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 780**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 781**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 782**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 783**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 784**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 785**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 786**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 787**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 788**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 789**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 790**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 791**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 792**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 793**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 794**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 795**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 796**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 797**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 798**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 799**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 800**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 801**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 802**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 803**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 804**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 805**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 806**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 807**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 808**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 809**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 810**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 811**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 812**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 813**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 814**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 815**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 816**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 817**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 818**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 819**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 820**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 821**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 822**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 823**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 824**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 825**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 826**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 827**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 828**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 829**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 830**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 831**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 832**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 833**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 834**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 835**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 836**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 837**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 838**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 839**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 840**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 841**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 842**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 843**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 844**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 845**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 846**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 847**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 848**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 849**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 850**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 851**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 852**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 853**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 854**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 855**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 856**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 857**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 858**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 859**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 860**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 861**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 862**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 863**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 864**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 865**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 866**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 867**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 868**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 869**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 870**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 871**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 873**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 874**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 875**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 876**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 877**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 878**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 879**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 880**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 881**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 882**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 883**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 884**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 885**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 886**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 887**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 888**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 889**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 890**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 891**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 892**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 893**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 894**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 895**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 896**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 897**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 898**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 899**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 900**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 901**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 902**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 903**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 904**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 905**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 906**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 907**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 908**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 909**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 910**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 911**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 912**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 913**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 914**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 915**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por el Instituto Politécnico Nacional en contra de su trabajador que tiene por objeto cesar los efectos de su nombramiento ante la comisión de alguna conducta irregular de las que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 916**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $564,177.12
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 917**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,248,845.78
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 918**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $284,631.75
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 919**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,492,423.65
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 920**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $959,400.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 921**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $5,069,075.91
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 922**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 923**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,460,619.14
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 924**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan

alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 925**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,989,159.54
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 926**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 927**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $4,664,400.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 928**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $219,300.12
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 929**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $120,837.15
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 930**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,893,928.40
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 931**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 932**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 933**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,817,226.41
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 934**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $17,970,445.35

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 935**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,292,265.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 936**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 937**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $34,851,297.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 938**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,450,800.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 939**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $967,944.74
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 940**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,147,469.48
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 941**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 942**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,273,088.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 943**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,783,269.80
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan

alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 944**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,518,558.29
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 945**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $7,659,303.60
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 946**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,054,244.10
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 947**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 948**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,064,264.01
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 949**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 950**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,200,858.05
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 951**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 952**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 953**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,499,018.35

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 954**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 955**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Aproximado $1,404,000.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 956**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 957**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,364,846.50
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 958**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,905,370.74
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 959**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,144,968.80
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 960**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,797,250.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 961**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,077,147.94
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 962**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,616,499.85
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 963**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,858,835.37
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 964**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,740,019.01
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan

alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 965**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,740,019.01
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 966**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 967**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,152,280.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 968**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $952,432.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 969**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,127,214.45
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 970**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 971**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $415,954.11
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 972**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,992,127.80
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 973**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 974**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $5,871,814.34

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 975**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,358,791.20
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 976**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 977**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,481,325.24
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 978**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 979**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $250,527.52
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 980**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $250,527.52
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 981**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 982**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,119,950.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 983**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,853,200.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan

alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 984**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,582,593.10
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 985**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,099,830.84
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 986**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $357,994.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 987**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,100,075.52
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 988**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,238,316.30
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 989**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 990**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,785,600.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 991**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 992**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $6,323,054.40
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 993**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $601,788.33

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 994**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $825,060.60
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 995**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 996**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 997**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $328,016.99
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 998**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,222,012.97
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 999**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $495,326.21
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1000**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,068,104.83
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1001**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $791,700.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1002**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $589,432.12
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1003**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,470,007.06
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1004**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,251,680.43
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan

alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1005**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,155,868.36
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1006**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,381,471.65
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1007**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,778,599.37
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1008**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1009**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,326,545.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1010**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $861,900.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1011**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,202,551.36
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1012**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1013**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $152,361.04
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1014**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,846,246.74

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1015**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1016**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Aproximado $2,364,602.24
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1017**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,523,492.10
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1018**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1019**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $4,347,963.36
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1020**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1021**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $600,600.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1022**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $781,836.97
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1023**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $409,500.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1024**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $4,824,368.64
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1025**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,618,619.60
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan

alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1026**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1027**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,603,713.84
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1028**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1029**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $4,290,000.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1030**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $4,694,778.40
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1031**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $314,808.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1032**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $571,989.60
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1033**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1034**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $421,200.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1035**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $4,881,286.41

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1036**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,312,162.85
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1037**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Aproximado $2,316,600.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1038**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $936,000.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1039**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,249,560.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1040**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,083,550.85
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1041**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,140,613.53
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1042**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $520,919.10
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1043**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,371,238.78
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1044**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,718,740.40
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan

alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1045**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $979,413.81
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1046**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,852,500.00 Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan

alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1047**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1048**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1049**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,737,314.59
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1050**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,170,000.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1051**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1052**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,586,861.42
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1053**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $999,639.73
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1054**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $426,001.68
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1055**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1056**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,301,300.00

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1057**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $864,864.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1058**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Aproximado $756,756.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1059**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $4,173,000.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1060**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,168,700.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1061**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,227,310.57
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1062**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,124,200.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1063**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1064**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,204,939.01
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1065**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1066**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,125,486.35
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1067**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,041,000.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan

alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1068**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $8,252,026.25
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1069**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $835,380.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1070**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $4,517,500.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1071**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $678,148.38
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1072**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,470,455.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1073**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1074**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $944,353.80
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1075**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $143,000.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1076**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1077**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1078**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $339,300.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1079**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Aproximado $6,676,544.16
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1080**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,674,280.52
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1081**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,113,211.10
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1082**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,277,024.06
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1083**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1084**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1085**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $16,564,577.25
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1086**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,398,615.24
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan

alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1087**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $696,852.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1088**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1089**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,128,736.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1090**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1091**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,757,080.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1092**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $713,828.70
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1093**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $791,606.97
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1094**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,613,229.62
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1095**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1096**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,887,600.00

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1097**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,766,034.69
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1098**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Aproximado $928,200.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1099**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,241,515.65
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1100**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,561,684.18
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1101**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,489,764.51
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1102**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,543,241.70
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1103**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,642,421.66
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1104**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,536,465.65
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1105**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $7,322,172.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1106**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1107**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,471,521.34
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan

alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1108**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,439,100.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1109**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $633,129.12
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1110**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $795,600.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1111**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,880,641.40
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1112**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1113**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $4,577,331.33
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1114**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1115**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1116**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $937,372.80
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1117**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,341,654.91 Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1118**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $5,332,140.53
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1119**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Aproximado $1,598,510.78
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1120**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,569,146.54
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1121**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $514,800.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1122**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,183,000.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1123**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $958,615.68
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1124**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,398,789.39
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1125**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1126**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan

alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1127**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,403,344.80
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1128**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,020,500.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1129**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1130**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,435,200.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1131**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1132**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1133**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,029,638.71
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1134**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $457,312.28
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1135**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,464,535.11
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1136**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1137**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,618,652.56
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1138**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Aproximado $170,560.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1139**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,119,927.38
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1140**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,609,422.36
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1141**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $4,212,000.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1142**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1143**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1144**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $12,052,379.66
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1145**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,012,928.98
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1146**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $221,000.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1147**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $221,000.00 Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1148**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1149**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de

forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1150**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1151**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,029,600.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1152**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,321,448.13
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1153**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,866,404.24
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1154**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,538,250.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1155**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,424,528.59
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1156**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1157**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1158**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,316,387.77
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1159**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,122,826.77

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1160**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1161**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1162**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,983,402.97
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1163**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,697,859.54
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1164**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,198,000.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1165**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $641,693.16
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1166**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1167**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,457,126.85
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1168**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $807,025.65
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan

alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1169**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,931,345.60
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1170**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $4,712,481.15
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1171**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1172**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $284,821.26
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1173**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1174**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,712,608.90
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1175**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,920,912.08
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1176**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $671,704.80
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1177**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $789,517.30
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1178**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1179**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,800,315.79
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1180**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Aproximado $468,000.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1181**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1182**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,644,077.63
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1183**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $4,301,244.17
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1184**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1185**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,121,269.50
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1186**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $682,499.74
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1187**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,314,989.07
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1188**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,642,778.28
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1189**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $515,039.62
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan

alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1190**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $5,246,708.06
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1191**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,400,295.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1192**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $630,500.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1193**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1194**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1195**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1196**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,236,880.24
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1197**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,457,803.15
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1198**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1199**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1200**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,430,920.31
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1201**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1202**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $665,600.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1203**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,745,460.15
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1204**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $600,600.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1205**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1206**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $655,200.94
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1207**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1208**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan

alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1209**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1210**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1211**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,377,514.94
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1212**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,195,575.20
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1213**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $922,541.30
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1214**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,749,500.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1215**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1216**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,813,421.31
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1217**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $846,785.16
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1218**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1219**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $753,480.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1220**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Aproximado $1,392,321.22
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1221**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,867,766.72
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1222**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1223**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,692,215.49
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1224**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,678,615.47
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1225**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $423,931.37
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1226**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $57,200.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1227**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,469,612.04
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1228**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,160,055.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1229**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de

forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1230**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1231**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,691,510.64
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de

forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1232**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1233**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $588,937.44
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1234**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,824,407.23
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1235**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1236**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $7,019,940.02
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1237**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $5,056,521.60
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1238**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,234,406.62
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1239**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,690,000.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1240**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,127,767.24
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1241**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,123,940.00

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1242**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,847,377.48
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1243**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Aproximado $237,742.05
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1244**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1245**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $19,648,278.39
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1246**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $424,903.44
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1247**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1248**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,004,768.99
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1249**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,562,945.84
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1250**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,482,370.89
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan

alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1251**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1252**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,966,278.99
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1253**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,150,500.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1254**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,661,325.98
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1255**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1256**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1257**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,895,470.20
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1258**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,749,259.20
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1259**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1260**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $875,674.80

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1261**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $670,386.42
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1262**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1263**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $8,057,188.33
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1264**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1265**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $297,050.94
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1266**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $4,277,622.13
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1267**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,519,989.12
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1268**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1269**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,252,679.52
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1270**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $490,932.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1271**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,413,799.49
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan

alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1272**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $5,303,467.08
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1273**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1274**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,770,207.44
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1275**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $903,380.27
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1276**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $277,298.11
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1277**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,670,471.80
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1278**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $940,336.02
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1279**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,344,843.97
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1280**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1281**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,593,275.26

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1282**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,802,603.14
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1283**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Aproximado $125,700.51
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1284**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1285**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,997,486.40
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1286**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,606,272.40
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1287**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1288**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $320,509.33
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1289**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $260,000.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1290**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,697,657.60
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan

alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1291**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1292**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,814,355.27
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1293**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,814,355.27
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1294**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1295**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,553,605.95
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1296**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1297**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,279,757.79
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1298**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,235,742.60
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1299**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1300**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,563,561.00

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1301**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1302**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Aproximado $988,000.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1303**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1304**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1305**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $734,379.49
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1306**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $5,763,983.16
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1307**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1308**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1309**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1310**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $871,598.91
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1311**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $5,750,945.46
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de

forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1312**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1313**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $507,000.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de

forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1314**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1315**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1316**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,621,631.73
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1317**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,731,088.32
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1318**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $878,800.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1319**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1320**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $400,405.41
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1321**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,291,233.75
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1322**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1323**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $545,650.30

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1324**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,732,632.30
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1325**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Aproximado $2,116,020.66
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1326**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1327**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,738,183.20
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1328**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,950,000.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1329**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,783,469.65
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1330**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $4,563,000.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1331**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1332**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,007,949.94
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan

alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1333**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $6,669,000.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1334**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $5,281,973.40
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1335**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1336**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1337**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1338**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,595,196.36
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1339**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $915,200.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1340**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1341**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1342**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1343**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1344**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Aproximado $4,773,907.45
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1345**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,313,119.08
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1346**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,761,886.62
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1347**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,843,637.25
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1348**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1349**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,306,872.88
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1350**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1351**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1352**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,213,600.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1353**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,351,784.07
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan

alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1354**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $944,472.36
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1355**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1356**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $15,808,426.92
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1357**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,880,217.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1358**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1359**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1360**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $161,676.74
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1361**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $8,272,238.83
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1362**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $681,922.80
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1363**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,204,917.65

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1364**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $458,292.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1365**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Aproximado $1,652,495.68
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1366**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,732,495.21
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1367**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $708,302.40
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1368**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1369**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $481,331.76
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1370**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $5,494,538.40
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1371**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1372**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan

alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1373**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,198,000.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1374**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1375**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,748,760.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1376**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1377**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1378**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $5,019,001.42
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1379**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $483,662.09
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1380**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,656,200.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1381**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,231,802.30
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1382**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,935,112.61

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1383**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1384**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Aproximado $1,461,014.88
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1385**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,987,033.75
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1386**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $741,681.20
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1387**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,052,648.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1388**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,360,216.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1389**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $628,345.84
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1390**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1391**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $918,625.50
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1392**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1393**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan

alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1394**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1395**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1396**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $871,712.40
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1397**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,938,631.97
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1398**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $589,405.44
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1399**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $666,981.74
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1400**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,210,984.10
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1401**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $425,724.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1402**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1403**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,280,448.00

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1404**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,512,364.10
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1405**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Aproximado $610,801.15
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1406**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,294,800.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1407**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,193,981.71
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1408**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $586,648.40
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1409**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1410**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $7,202,355.42
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1411**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1412**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan

alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1413**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1414**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $541,827.42
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1415**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1416**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,607,321.60
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1417**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $582,885.55
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1418**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,202,828.90
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1419**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $13,861,018.76
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1420**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,934,971.58
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1421**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,574,677.76
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1422**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1423**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $949,000.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1424**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Aproximado $784,798.56
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1425**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,358,275.23
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1426**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,255,372.56
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1427**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1428**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,142,024.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1429**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,151,632.30
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1430**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,913,219.10
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1431**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,188,927.26
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1432**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1433**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,739,901.28
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan

alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1434**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1435**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1436**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1437**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,638,000.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1438**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $29,261,849.76
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1439**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1440**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $780,000.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1441**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,400,580.35
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1442**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $5,917,124.30
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1443**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1444**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $7,425,600.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1445**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Aproximado $404,943.99
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1446**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1447**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1448**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $6,738,626.91
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1449**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,019,200.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1450**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $842,400.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1451**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,073,095.92
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1452**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $838,871.28
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan

alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1453**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,361,536.80
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1454**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,549,507.75
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1455**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,390,308.70
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1456**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1457**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $877,500.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1458**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1459**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1460**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1461**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1462**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,551,120.48

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1463**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,135,521.44
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1464**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Aproximado $915,200.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1465**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1466**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $12,693,516.42
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1467**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,781,208.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1468**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1469**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $4,906,180.83
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1470**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,827,297.29
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1471**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,600,000.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1472**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1473**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,674,885.82
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan

alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1474**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,444,480.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1475**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,528,400.25
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1476**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,905,810.40
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1477**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,403,635.46
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1478**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,127,519.64
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1479**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,798,723.97
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1480**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1481**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1482**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $13,068,203.51
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1483**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1484**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $662,954.06
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1485**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Aproximado $2,906,800.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1486**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1487**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $4,374,370.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1488**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,244,800.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1489**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $7,094,846.46
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1490**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1491**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1492**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan

alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1493**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,357,478.66
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1494**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,581,944.78
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1495**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $891,669.74
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1496**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $6,150,625.21
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1497**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1498**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $4,351,295.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1499**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1500**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $23,205.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1501**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $359,611.20
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1502**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1503**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,381,300.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1504**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Aproximado $928,200.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1505**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,588,040.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1506**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $609,947.52
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1507**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1508**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $695,500.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1509**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,174,408.09
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1510**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $4,294,036.47
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1511**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $212,160.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1512**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,783,198.17
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1513**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,471,040.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan

alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1514**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,425,363.20
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1515**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,232,947.33
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1516**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1517**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $191,051.64
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1518**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,645,812.61
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1519**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $518,563.97
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1520**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,604,435.04
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1521**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $592,280.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1522**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1523**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,055,549.77

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1524**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1525**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Aproximado $6,835,438.27
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1526**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,326,000.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1527**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,677,000.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1528**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,107,957.44
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1529**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,030,028.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1530**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1531**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1532**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $7,278,234.60
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan

alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1533**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1534**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1535**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,414,476.49
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1536**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $818,585.04
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1537**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $550,385.16
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1538**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $560,808.14
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1539**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,657,761.64
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1540**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,442,876.94
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1541**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $385,564.40
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1542**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1543**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $586,106.63
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1544**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Aproximado $1,512,210.13
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1545**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1546**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,279,525.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1538**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,790,175.18
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1548**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1549**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1550**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,032,546.83
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1551**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,654,360.34
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1552**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1553**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $10,221.12
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan

alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1554**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,026,344.39
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1555**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,294,527.25
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1556**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,682,983.77
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1557**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $93,843.18
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1558**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1559**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,384,773.39
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1560**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1561**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,210,210.76
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1562**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $751,183.88
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1563**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $4,524,000.00

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1564**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $4,255,645.68
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1565**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Aproximado $1,827,930.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1566**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,138,800.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1567**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $637,256.53
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1568**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,268,982.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1569**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $24,264,233.58
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1570**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,198,000.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1571**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,157,333.36
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1572**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,273,382.42
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan

alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1573**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,029,600.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1574**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,253,907.20
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1575**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $804,551.59
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1576**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,966,600.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.

- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1577**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $911,224.70
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1578**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $590,701.75
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.

- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1579**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $880,908.70
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1580**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,844,399.70
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.

- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1581**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $3,155,438.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1582**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.

- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1583**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,080,885.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1584**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.

- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1585**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $908,712.48
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1586**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1587**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $2,668,609.58
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1588**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $877,500.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1589**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,657,500.00
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1590**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $1,154,664.88
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1591**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1592**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Aproximado $802,096.75
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1593**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan

alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.

- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1594**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1595**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.

- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ **Juicio 1596**

- Descripción del pasivo contingente: Juicio laboral que representa controversia promovida por ex trabajadores o prestadores de servicios profesionales que reclama distintos conceptos.
- Monto: Sin cuantificar por el tipo de prestación reclamada.
- Probabilidad de ocurrencia: Alto.
- Plazo de resolución estimado: Cinco años aproximadamente.
- Base legal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo.
- Impacto financiero: Impacta directamente a la partida 39401 “Erogaciones por Resoluciones por Autoridad Competente”.
- Medidas de mitigación: Se han implementado diferentes estrategias de defensa legal como que los trabajadores que no quieran regresar a trabajar, se desistan de su pretensión, capacitar e impartir asesorías a las Unidades Politécnicas del Instituto para aplicar de forma adecuada la normatividad que rige en el Instituto Politécnico Nacional, dar un seguimiento puntual a expedientes que contengan alguna resolución en donde la parte actora haya sido omisa en promover oportunamente la ejecución del laudo a fin de solicitar la prescripción de los laudos laborales, entre otras.
- Actualización y seguimiento: Trimestral.

❖ Juicio 1 (O00)

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, aguinaldo, horas extras, pago de días de descanso y prima dominical, por un monto de prestaciones de $1,528,590.8.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $1,528,590.8
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.

- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 2

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó los salarios devengados e intereses, por un monto de prestaciones de $ 981,704.00
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 981,704.00
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 3

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, salarios caídos, prima vacacional, aguinaldo, reconocimiento de antigüedad y relación laboral, pago de aportaciones y prima de antigüedad, por un monto de prestaciones de $920,347.50
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $920,347.50
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.

- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 4

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, indemnización, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras y pago de aportaciones (SPC), por un monto de prestaciones de $65,204.43
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $65,204.43
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 5

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la indemnización, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional y prima de antigüedad, por un monto de prestaciones de $978,565.00
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $978,565.00
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.

- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 6

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras, reconocimiento de antigüedad y relación laboral, por un monto de prestaciones de $2,136,831.67
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $2,136,831.67
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 7

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la indemnización, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras, reconocimiento de antigüedad y relación laboral, pago de días de descanso, prima de antigüedad e incrementos salariales, por un monto de prestaciones de $2,796,962.16
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $2,796,962.16
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.

- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 8

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la Indemnización, salarios caídos, salarios devengados, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras, pago de días de descanso, prima dominical, prima de antigüedad y quinquenios, por un monto de prestaciones de $932,320.72
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $932,320.72
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 9

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, prima de antigüedad y fondo de ahorro (SPC), por un monto de prestaciones de $65,204.43
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $65,204.43
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.

- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 10

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, indemnización, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras, reconocimiento de antigüedad y relación laboral, pago de aportaciones, pago de días de descanso, incremento salarial, pago sabatino y gastos y costas, por un monto de prestaciones de $769,406.13
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $769,406.13
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 11

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la Reinstalación, indemnización, pago de 20 días, salarios caídos, salarios devengados, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras y prima de antigüedad, por un monto de prestaciones de $ 1,913,827.37
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 1,913,827.37
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.

- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 12

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la Reinstalación, indemnización, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras, reconocimiento de antigüedad y relación laboral, pago de aportaciones, intereses, prima de antigüedad, prima quinquenal, despensa y premio de puntualidad y asistencia (CONFIANZA), por un monto de prestaciones de $196.88
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $196.88
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 13

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la Reinstalación, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras, pago de aportaciones y prima quinquenal, por un monto de prestaciones de $745,856.57
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $745,856.57
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.

- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 14

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la Reinstalación, salarios caídos, salarios devengados, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras y pago de aportaciones, por un monto de prestaciones de $745,856.57
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $745,856.57
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 15

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la indemnización, salarios caídos, salarios devengados, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras y pagos de días de descanso (CONFIANZA), por un monto de prestaciones de $877,954.45
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $877,954.45
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.

- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 16

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la Reinstalación, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras, reconocimiento de antigüedad y relación laboral, pago de aportaciones, intereses y despensa, por un monto de prestaciones de $661,866.67
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $661,866.67
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 17

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras, reconocimiento de antigüedad y relación laboral y pago de aportaciones, por un monto de prestaciones de $598,426.99
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $598,426.99
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.

- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 18

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la indemnización, salarios caídos, salarios devengados, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, reconocimiento de antigüedad y relación laboral y pago de aportaciones, por un monto de prestaciones de $652,624.50
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $652,624.50
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 19

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la Reinstalación, salarios caídos, salarios devengados, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras, reconocimiento de antigüedad y relación laboral, pago de aportaciones y gastos médicos, por un monto de prestaciones de $1,355,248.65
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $1,355,248.65
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.

- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 20

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la Reinstalación, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional y reconocimiento de antigüedad y relación laboral, por un monto de prestaciones de $652,624.50
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $652,624.50
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 21

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, pago de aportaciones y despensa, por un monto de prestaciones de $1,136,975.00
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $1,136,975.00
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.

- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 22

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, salarios caídos, vacaciones, reconocimiento de relación laboral y antigüedad, pago de aportaciones e incrementos salariales (No es trabajador), por un monto de prestaciones de $ 655,182.30
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 655,182.30
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 23

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, indemnización, pago de 20 días, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras e incrementos salariales (CONFIANZA), por un monto de prestaciones de $505,099.17
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $505,099.17
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.

- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 24

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y pago de aportaciones (SPC), por un monto de prestaciones de $48,302.85
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $48,302.85
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 25

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, salarios caídos, salarios devengados, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras, pago de aportaciones, pago de días de descanso y prima de antigüedad, por un monto de prestaciones de $559,392.43
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $559,392.43
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.

- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 26

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, salarios caídos, reconocimiento de antigüedad y de la relación laboral, por un monto de prestaciones de $6,850,360.56
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $6,850,360.56
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 27

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, pago de 20 días, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, reconocimiento de antigüedad y de la relación laboral e incrementos salariales, por un monto de prestaciones de $4,648,673.58
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $4,648,673.58
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.

- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 28

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la indemnización, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y pago de aportaciones, por un monto de prestaciones de $605,900.00
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $605,900.00
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 29

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la indemnización, pago de 20 días, salarios caídos, salarios devengados, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, pago de aportaciones y de días de descanso, por un monto de prestaciones de $2,346,436.78
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $2,346,436.78
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.

- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 30

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional y aguinaldo, por un monto de prestaciones de $605,900.00
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $605,900.00
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 31

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, vacaciones, aguinaldo, horas extras y reconocimiento de relación laboral y antigüedad, por un monto de prestaciones de $ 496,400.00
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $496,400.00
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.

- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 32

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la indemnización, aguinaldo, horas extras, reconocimiento de antigüedad y relación laboral y pago de aportaciones, por un monto de prestaciones de $496,400.00
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $496,400.00
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 33

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras, reconocimiento de antigüedad y relación laboral y despensa, por un monto de prestaciones de $496,400.00
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $496,400.00
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.

- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 34

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, pago de 20 días, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras, pago de aportaciones, pago de días de descanso, prima de antigüedad, incrementos salariales, quinquenios y despensa (SPC), por un monto de prestaciones de $48,302.85
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $48,302.85
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 35

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras, reconocimiento de antigüedad, pago de aportaciones y quinquenios, por un monto de prestaciones de $1,186,554.17
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $1,186,554.17
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.

- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 36

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la Reinstalación, indemnización, pago de 20 días, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras, pago de aportaciones y de días de descanso (CONFIANZA), por un monto de prestaciones de $521,344.10
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $521,344.10
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 37

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la Reinstalación, salarios caídos, salarios devengados, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y pago de aportaciones, por un monto de prestaciones de $496,400.00
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $496,400.00
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.

- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 38

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, salarios caídos, salarios devengados, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras y reconocimiento de antigüedad, por un monto de prestaciones de $974,550.00
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $974,550.00
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 39

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, salarios caídos, salarios devengados, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras, reconocimiento de la antigüedad y pago de aportaciones, por un monto de prestaciones de $496,400.00
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $496,400.00
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.

- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 40

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la indemnización, pago de 20 días, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras, reconocimiento de antigüedad, pago de aportaciones y prima de antigüedad (SPC), por un monto de prestaciones de $65,204.43
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $65,204.43
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 41

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras, pago de aportaciones, intereses, pago de días de descanso, prima dominical e incrementos salariales, por un monto de prestaciones de $ 413,666.67
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 413,666.67
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.

- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 42

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, reconocimiento de antigüedad y pago de aportaciones, por un monto de prestaciones de $ 413,666.67
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 413,666.67
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 43

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, reconocimiento de antigüedad y gastos médicos (SPC), por un monto de prestaciones de $36,186.93
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $36,186.93
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.

- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 44

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la Indemnización, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y pago de aportaciones, por un monto de prestaciones de $835,332.31
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $835,332.31
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 45

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la Reinstalación, indemnización, salarios caídos, prima vacacional y aguinaldo (SPC), por un monto de prestaciones de $106,821.00
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $106,821.00
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.

- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 46

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la Reinstalación, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, horas extras, pago de aportaciones y de días de descanso, por un monto de prestaciones de $466,160.36
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $466,160.36
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 47

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, salarios caídos, salarios devengados, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras, pago de aportaciones, intereses, pago de días de descanso y quinquenios, por un monto de prestaciones de $735,591.32
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $735,591.32
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.

- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 48

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la indemnización, salarios caídos, salarios devengados, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras, reconocimiento de antigüedad, pago de aportaciones, intereses y pago de días de descanso, por un monto de prestaciones de $394,066.78
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $394,066.78
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 49

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la Reinstalación, salarios caídos, prima vacacional, aguinaldo, horas extras y reconocimiento de antigüedad, por un monto de prestaciones de $364,978.56
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $364,978.56
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.

- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 50

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la indemnización, pago de 20 días, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras, prima de antigüedad e incrementos salariales, por un monto de prestaciones de $713,005.29
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $713,005.29
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 51

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la Indemnización, salarios caídos, salarios devengados, prima vacacional, aguinaldo, horas extras, pago de aportaciones, pago de días de descanso y prima de antigüedad, por un monto de prestaciones de $ 420,337.89
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 420,337.89
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.

- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 52

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora hizo valer descuentos excesivos por aportaciones de seguridad social del ISSSTE, por un monto de prestaciones de $ 646,159.50
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 646,159.50
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 53

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la indemnización, pago de 20 días, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras, pago de aportaciones y de días de descanso, por un monto de prestaciones de $ 394,066.78
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 394,066.78
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.

- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 54

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras e incrementos salariales, por un monto de prestaciones de $ 1,022,000.00
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 1,022,000.00
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 55

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, reconocimiento de la antigüedad y pago de aportaciones, por un monto de prestaciones de $ 940,367.29
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 940,367.29
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.

- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 56

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la indemnización, pago de 20 días, salarios caídos, aguinaldo, horas extras, reconocimiento de antigüedad, pago de aportaciones y de días de descanso, por un monto de prestaciones de $ 277,473.91
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 277,473.91
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 57

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, pago de 20 días, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras, reconocimiento de antigüedad, pago de aportaciones, pago de días de descanso, prima dominical e incrementos salariales (SPC), por un monto de prestaciones de $ 97,659.30
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 97,659.30
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.

- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 58

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la Reinstalación, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, pago de aportaciones y fondo de ahorro, por un monto de prestaciones de $ 1,626,125.13
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 1,626,125.13
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 59

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras, pago de aportaciones y de días de descanso, por un monto de prestaciones de $ 1,946,666.67
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 1,946,666.67
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.

- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 60

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación y salarios caídos, por un monto de prestaciones de $ 404,260.31
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 404,260.31
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 61

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la Reinstalación, indemnización constitucional, 20 días por año que prestó los servicios, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras, prima de antigüedad, por un monto de prestaciones de $ 862,414.24
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 862,414.24
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.

- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 62

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó los 20 días por año que prestó los servicios, por un monto de prestaciones de $ 253,819.00
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 253,819.00
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 63

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, indemnización constitucional, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras, aportaciones, prima de antigüedad, por un monto de prestaciones de $ 459,430.98
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 459,430.98
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.

- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 64

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, salarios caídos, prima vacacional, aguinaldo, aportaciones, por un monto de prestaciones de $ 277,473.91
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 277,473.91
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 65

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó los 20 días por año que prestó los servicios, por un monto de prestaciones de $ 241,738.72
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 241,738.72
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.

- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 66

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras, prima de antigüedad, reconocimiento antigüedad y relación laboral, gastos médicos, por un monto de prestaciones de $ 398,907.59
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 398,907.59
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 67

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la indemnización constitucional, salarios devengados, vacaciones, prima de antigüedad, por un monto de prestaciones de $ 425,501.43
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 425,501.43
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.

- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 68

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, 20 días por año que prestó los servicios, vacaciones, aguinaldo, reconocimiento de antigüedad y relación laboral, aportaciones, incrementos salariales, por un monto de prestaciones de $ 460,396.40
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 460,396.40
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 69

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la Reinstalación, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, prima de antigüedad, por un monto de prestaciones de $61,896.54
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 61,896.54
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.

- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 70

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la Reinstalación, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, aportaciones, por un monto de prestaciones de $ 48,302.85
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 48,302.85
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 71

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, salarios caídos, vacaciones, aguinaldo, horas extras, aportaciones, por un monto de prestaciones de $ 367,697.96
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 367,697.96
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.

- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 72

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, vacaciones, prima vacacional, reconocimiento de antigüedad y relación laboral, aportaciones, intereses, prima de antigüedad, por un monto de prestaciones de $ 367,697.96
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 367,697.96
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 73

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras, despensa, por un monto de prestaciones de $ 345,719.91
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 345,719.91
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.

- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 74

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, por un monto de prestaciones de $ 345,719.91
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 345,719.91
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 75

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la Reinstalación, reconocimiento de antigüedad y relación laboral, aportaciones, por un monto de prestaciones de $ 347,966.67
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 347,966.67
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 76

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó los 20 días por año que prestó los servicios, por un monto de prestaciones de $ 70,295.2
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 70,295.2
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 77

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras, reconocimiento de antigüedad y relación laboral, aportaciones, por un monto de prestaciones de $ 332,150.00
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $332,150.00
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 78

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, por un monto de prestaciones de $862,414.24
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $862,414.24
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 79

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, por un monto de prestaciones de $ 46,298.00
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 46,298.00
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 80

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la indemnización constitucional, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, reconocimiento de antigüedad y relación laboral, aportaciones, por un monto de prestaciones de $ 36,186.93
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 36,186.93
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 81

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la indemnización constitucional, 20 días por año que prestó los servicios, salarios caídos, salarios devengados, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras, reconocimiento de antigüedad y relación laboral, aportaciones, pago de días de descanso, prima de antigüedad, por un monto de prestaciones de $ 420,337.89
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 420,337.89
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 82

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, indemnización constitucional, 20 días por año que prestó los servicios, salarios caídos, salarios devengados, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras, aportaciones, pago de días de descanso, prima de antigüedad, incrementos salariales, quinquenios, por un monto de prestaciones de $ 745,856.57
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 745,856.57
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 83

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la indemnización constitucional, salarios caídos, salarios devengados, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, prima de antigüedad, por un monto de prestaciones de $ 311,129.04
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 311,129.04
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 84

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, indemnización constitucional, salarios caídos, horas extras, por un monto de prestaciones de $ 367,697.96
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 367,697.96
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 85

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, 20 días por año que prestó los servicios, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, por un monto de prestaciones de $ 317,519.58
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 317,519.58
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 86

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras, reconocimiento de antigüedad y relación laboral, incrementos salariales, quinquenios, gastos y costas, gastos médicos, por un monto de prestaciones de $ 311,129.04
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 311,129.04
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 87

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la indemnización constitucional, 20 días por año que prestó los servicios, salarios caídos, salarios devengados, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras, aportaciones, pago de días de descanso, prima dominical, prima de antigüedad, por un monto de prestaciones de $ 425,501.43
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 425,501.43
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 88

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la indemnización constitucional, 20 días por año que prestó los servicios, salarios caídos, salarios devengados, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras, reconocimiento de antigüedad y relación laboral, aportaciones, pago de días de descanso, prima de antigüedad, por un monto de prestaciones de $ 425,501.43
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 425,501.43
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 89

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la Reinstalación, indemnización constitucional, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras, reconocimiento de antigüedad y relación laboral, aportaciones, incrementos salariales, despensa, por un monto de prestaciones de $ 367,697.96
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 367,697.96
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 90

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la indemnización constitucional, salarios caídos, salarios devengados, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras, reconocimiento de antigüedad y relación laboral, aportaciones, prima dominical, por un monto de prestaciones de $ 364,978.56
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 364,978.56
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 91

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, indemnización constitucional, salarios caídos, salarios devengados, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, reconocimiento de antigüedad y relación laboral, aportaciones, por un monto de prestaciones de $ 34,017.3
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 34,017.3
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 92

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó los 20 días por año que prestó los servicios, por un monto de prestaciones de $ 95,391.67
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 95,391.67
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 93

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, indemnización constitucional, salarios caídos, aportaciones, por un monto de prestaciones de $ 326,273.5
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 326,273.5
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 94

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras, reconocimiento antigüedad y relación laboral, aportaciones, por un monto de prestaciones de $ 476,815.31
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 476,815.31
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 95

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la indemnización constitucional, salarios caídos, salarios devengados, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras, reconocimiento antigüedad y relación laboral, aportaciones, intereses, gastos médicos, por un monto de prestaciones de $ 195,879.08
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 195,879.08
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 96

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras, aportaciones, por un monto de prestaciones de $ 339,911.73
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 339,911.73
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 97

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la Reinstalación, indemnización constitucional, 20 días por año que prestó los servicios salarios caídos, salarios devengados, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras, reconocimiento de antigüedad y relación laborar, aportaciones, pago de días de descanso, prima de antigüedad, por un monto de prestaciones de $ 399,973.39
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 399,973.39
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 98

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras, aportaciones, pago de días de descanso, por un monto de prestaciones de $ 907,797.24
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 907,797.24
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 99

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras reconocimiento de antigüedad y relación laboral, aportaciones, pago de días de descanso, por un monto de prestaciones de $ 851,002.36
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 851,002.36
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 100

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, salarios caídos, aguinaldo, prima vacacional, aportaciones, por un monto de prestaciones de $ 254,560.13
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 254,560.13
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 101

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, salarios caídos, aguinaldo, prima vacacional, aportaciones, por un monto de prestaciones de $ 264,442.5
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 264,442.5
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 102

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, salarios devengados, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras reconocimiento de antigüedad y relación laboral, aportaciones, pago de días de descanso, por un monto de prestaciones de $ 627,468.09
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 627,468.09
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 103

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó el reconocimiento, revisión médica, incapacidad permanente, aguinaldo, por un monto de prestaciones de $0.00
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $0.00
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 104

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, salarios caídos, por un monto de prestaciones de $ 583,968.15
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 583,968.15
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 105

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la indemnización constitucional, salarios caídos, salarios devengados, aguinaldo, por un monto de prestaciones de $ 182,282.22
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 182,282.22
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 106

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras, aportaciones, incrementos salariales, por un monto de prestaciones de $ 182,283.28
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 182,283.28
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 107

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, salarios caídos y vencidos, incrementos salariales, reconocimiento de antigüedad, prima vacacional y aguinaldo, aportaciones, reconocimiento, violencia laboral e institucional, por un monto de prestaciones de $ 238,026.36
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 238,026.36
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 108

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional y aguinaldo, aportaciones, por un monto de prestaciones de $ 150,473.32
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 150,473.32
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 109

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la indemnización constitucional, 20 días por año, salarios caídos, aportaciones, tiempo extraordinario, vacaciones, prima vacacional, por un monto de prestaciones de $ 895,272.00
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 895,272.00
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 110

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, reconocimiento de antigüedad, salarios caídos, aportaciones, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras, bono anual, prima quinquenal, salarios devengados, por un monto de prestaciones de $96,246.61
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $96,246.61
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 111

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la indemnización constitucional, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, salarios vencidos, quinquenio, y reconocimiento de antigüedad., por un monto de prestaciones de $193,112.24
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $193,112.24
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 112

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, el pago de indemnización constitucional, salarios caídos, quinquenios, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, estímulo por permanencia, apoyo de fin de año, y aportaciones SAR y FOVISSSTE, por un monto de prestaciones de $86,454.36
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $86,454.36
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 113

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la indemnización constitucional, salarios caídos, prima de antigüedad, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, días de descanso obligatorio, horas extras, salarios devengados, y aportaciones SAR, ISSSTE y FOVISSSTE, por un monto de prestaciones de $311,129.04
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $311,129.04
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 114

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la Indemnización constitucional, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, prima de antigüedad, salarios vencidos, aportaciones IMSS, SAR e INFONAVIT, por un monto de prestaciones de $54,847.33
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $54,847.33
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 115

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, cumplimiento del contrato de trabajo, pago de salarios caídos, prima complementaria al salario, 20 días por vacaciones, prima vacacional, días de descanso obligatorios, salarios devengados, intereses sobre los salarios caídos, aguinaldo, inscripción retroactiva a las aportaciones del ISSSTE y FOVISSSTE, indemnización por separación injustificada y quinquenios., por un monto de prestaciones de $755,795.28
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $755,795.28
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

- Juicio 116
  - Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la indemnización constitucional, salarios caídos, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, horas extras, pago de media hora por jornada continua laborada, días de descanso obligatorio, incrementos salariales autorizados en los años 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022, prima de antigüedad, registro ante el ISSSTE y ordenar a la demandada el registro de las cantidades de las prestaciones reclamadas en su presupuesto, por un monto de prestaciones de $206,997.52
  - Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $206,997.52
  - Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio.
  - Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
  - Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
  - Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
  - Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
  - Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.
- Juicio 117
  - Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, salarios caídos, prima vacacional, aguinaldo, reconocimiento de antigüedad, aportaciones, por un monto de prestaciones de $83,627.16
  - Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $83,627.16
  - Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio. (Alta)
  - Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
  - Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
  - Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
  - Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.

- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 118

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, salarios caídos, bonos, aportaciones, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, salarios devengados, por un monto de prestaciones de $7,008.99
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $7,008.99
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio. (Alta)
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 119

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, vacaciones, prima vacacional, aportaciones, por un monto de prestaciones de $11,900.46
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $11,900.46
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio. (Alta)
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

- Juicio 120
  - Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación, salarios caídos, reparación de daños materiales, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, aportaciones, días de descanso obligatorio, tiempo extraordinario, gastos y costas, caja de ahorro, por un monto de prestaciones de $43,498.07
  - Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $43,498.07
  - Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio. (Alta)
  - Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
  - Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
  - Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
  - Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
  - Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.
- Juicio 121
  - Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó el aguinaldo y horas extras , por un monto de prestaciones de $0.00
  - Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $0.00
  - Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio. (Alta)
  - Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
  - Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
  - Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
  - Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
  - Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.
- Juicio 122

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la reinstalación y aportaciones, por un monto de prestaciones de $3,350.48
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $3,350.48
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio. (Alta)
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 123

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó los Salarios devengados, aguinaldo, gastos y costas, por un monto de prestaciones de $31,664.13
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $31,664.13
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio. (Alta)
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 124

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la indemnización constitucional, prima de antigüedad, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, aportaciones, utilidades, horas extras, prima dominical, por un monto de prestaciones de $ 69027.19
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 69027.19
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio. (Alta)
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 125

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó Vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, aportaciones , por un monto de prestaciones de $ 83176.5
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 83176.5
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio. (Alta)
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 126

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó Reinstalación, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, incrementos salariales, salarios caídos, horas extras , por un monto de prestaciones de $ 40397.28
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 40397.28
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio. (Alta)
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 127

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó Reinstalación, 20 días por cada año que prestó servicios, aguinaldo, horas extras , por un monto de prestaciones de $ 58611.02
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ 58,611.02
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio. (Alta)
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 128

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó Reinstalación, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, horas extras, reconocimiento de antigüedad, aportaciones, prima de antigüedad , por un monto de prestaciones de $ $572,330.83
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ $572,330.83
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio. (Alta)
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 129

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó la , por un monto de prestaciones de Reintalación, salarios caidos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras, aportaciones $5,397.28
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ $5,397.28
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio. (Alta)
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 130

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó Indemnización constitucional, aguinaldo, prima vacacional, tiempo extraordinario, días de descanso, prima dominical, salarios caidos, aportaciones, gastos médicos, por un monto de prestaciones de $ $952,222.35
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ $952,222.35
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio. (Alta)
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 131

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó Indemnización constitucional, 20 días por cada año que prestó servicios, salarios caídos, aguinaldo , por un monto de prestaciones de $ $1,184,557.16
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $ $1,184,557.16
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio. (Alta)
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

- Juicio 132
  - Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó Reintalación, salarios caidos, prima vacacional, aguinaldo, reconocimiento de antiguedad, aportaciones, prima de antigüedad, gastos y costas, por un monto de prestaciones de $16,176.12
  - Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $16,176.12
  - Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio. (Alta)
  - Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
  - Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
  - Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
  - Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
  - Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.
- Juicio 133
  - Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó Reinstalación, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, por un monto de prestaciones de $6,032.55
  - Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $6,032.55
  - Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio. (Alta)
  - Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
  - Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
  - Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
  - Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
  - Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.
- Juicio 134

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó Reinstalación, reconocimiento relación laboral, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, antigüedad, aportaciones, horas extras., por un monto de prestaciones de $653,993.72
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $653,993.72
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio. (Alta)
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 135

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó Reinstalación, vacaciones, prima vacacional, horas extras, reconocimiento de antigüedad y relación laboral, pago de aportaciones, pago de días de descanso y prima de antigüedad, por un monto de prestaciones de $935,345.71
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $935,345.71
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio. (Alta)
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 136

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó Reinstalación, indemnización, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, pago de aportaciones e incrementos salariales, por un monto de prestaciones $62,607.00
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $62,607.00
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio. (Alta)
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 137

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó Reinstalación, salarios caídos, salarios devengados, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras, pago de aportaciones, pago de días de descanso, prima dominical, prima de antigüedad, quinquenios e incrementos salariales (SPC), por un monto de prestaciones de $147,008.53
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $147,008.53
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio. (Alta)
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 138

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó Indemnización, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, reconocimiento de la antigüedad y relación laboral, pago de aportaciones y prima de antigüedad , por un monto de prestaciones de $5,056.91
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $5,056.91
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio. (Alta)
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 139

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó Reinstalación, indemnización, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras, pago de aportaciones, pagos de días de descanso y gastos y costas, por un monto de prestaciones de $6,194.38
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $6,194.38
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio. (Alta)
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 140

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó Reinstalación, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y despensa , por un monto de prestaciones de $45,571.57
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $45,571.57
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio. (Alta)
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 141

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó Indemnización, pago de 20 días, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras, intereses y prima de antigüedad, por un monto de prestaciones de $29,580.30
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $29,580.30
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio. (Alta)
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 142

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó Reinstalación, indemnización constitucional, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, reconocimiento de antigüedad y relación laboral, aportaciones, despensa, por un monto de prestaciones de $491,468.39
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $491,468.39
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio. (Alta)
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 143

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó Reinstalación, salarios caidos, horas extras, prima de antigüedad, reconocimiento antigüedad y relación laboral, aportaciones, incrementos salariales, quinquenios, por un monto de prestaciones de $805,801.69
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $805,801.69
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio. (Alta)
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 144

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó Reinstalación, salarios caídos, salarios devengados, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras, reconocimiento de antigüedad y relación laboral, pago de aportaciones y prima de antigüedad (SPC), por un monto de prestaciones de $292,740.50
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $292,740.50
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio. (Alta)
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 145

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó Indemnización, salarios caídos, salarios devengados, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras, pago de días de descanso, prima dominical, prima de antigüedad y quinquenios , por un monto de prestaciones de $5,108.60
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $5,108.60
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio. (Alta)
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 146

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora Reinstalación, pago de 20 días, salarios caídos, horas extras, reconocimiento de antigüedad y relación laboral y pago de aportaciones, por un monto de prestaciones de $27,820.06
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $27,820.06
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio. (Alta)
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 147

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó 1) INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL; 2) PAGO SALARIOS CAÍDOS; 3) PAGO DE VACACIONES; 4) PAGO DE PRIMA VACACIONAL; 5) AGUINALDO; 6) PAGO DE HORAS EXTRAS; 7) INSCRIPCIÓN Y PAGO DE CUOTAS DEL ISSSTE Y FOVISSSTE; 8) PAGO DE PRIMA DE ANTIGUEDAD, por un monto de prestaciones de $194,419.68
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $194,419.68
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio. (Alta)
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 148

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó 1) REINSTALACIÓN; 2) PAGO DE SALARIOS CAÍDOS; 3) PAGO DE TODAS Y CADA UNA DE LAS PRESTACIONES NO PAGADAS; 4) PAGO DE HORAS EXTRAS; 5) RECONOCIMIENTO DE ANTIGUEDAD; 6) PAGO DE HONORARIOS Y COSTAS JUDICIALES, por un monto de prestaciones de $336,161.35
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $336,161.35
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio. (Alta)
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 149

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó 1) CUMPLIMIENTO DE CONTRATO DE TRABAJO Y COMO CONSECUENCIA LA REINSTALACIÓN; 2) PAGO DE SALARIOS VENCIDOS; 3) PAGO DE TIEMPO EXTRA; 4) PAGO DE DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO; 5) RECONOCIMIENTO DE RELACIÓN LABORAL; 6) CÓMPUTO DE ANTIGUEDAD; 7) REINSTALACIÓN COMO AUXILIAR DE ATENCIÓN OPERATIVA NIVEL B; 8) RECONOCIMIENTO Y PAGO DE VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL; 9) RECONOCIMIENTO Y PAGO DE AGUNALDO; 10) RECONOCIMIENTO DE ANTIGUEDAD; 11) DECLARACIÓN DE NULIDAD DE DOCUMENTOS DE RENUNCIA DE DERECHOS; 12) PAGO DE INTERESES; 13) ENTREGA DE CONSTANCIAS REFERENTES AL ISSSTE, FOVISSSTE Y SAR; 13) ENTREGA DE AVISO DE ALTA AL ISSSTE, FOVISSSTE Y SAR., por un monto de prestaciones de $128,508.84
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $128,508.84
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio. (Alta)
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.

- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 150

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora solicitó 1) NULIDAD DE CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES; 2) OTORGAMIENTO DE NOMBRAMIENTO DE TRABAJADOR DE BASE; 3) REINSTALACIÓN; 4) PAGO DE SALARIOS CAÍDOS O VENCIDOS; 5) PAGO DE AGUINALDO A RAZÓN DE 45 DÍAS; 6) PAGO DE SÉPTIMOS DÍAS O DÍAS DE DESCANSO SEMANAL; 7) PAGO DE TIEMPO EXTRAORDINARIO; 8) PAGO Y ENTERO DE COUTAS OBRERO PATRONALES DE ISSSTE Y FOVISSSTE; 9) PAGO Y ENTERO DE SAR O AFORES; 10) OTORGAMIENTO DE ASCENSOS TEMPORALES Y DEFINITIVOS; 11) PAGO DE INCREMENTOS SALARIALES; 12) PAGO PRESTACIONES LEGALES Y CONTRACTUALES; 13) PAGO DE DESCANSO OBLIGATORIO, por un monto de prestaciones de $191,114.00
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $191,114.00
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio. (Alta)
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 151

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora REINSTALACIÓN, PAGO DE INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONA Y SALARIOS CAÍDOS., por un monto de prestaciones de $2,267,717.88
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $2,267,717.88
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio. (Alta)
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.

- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 152

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora 1) INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL; 2) PAGO DE SALARIOS CAÍDOS Y VENCIDOS DESDE EL DESPIDO HASTA QUE SE EJECUTE EL LAUDO CON INTERESES; 3) PAGO DE AGUINALDO EN SU PARTE PROPORCIONAL ANUAL DE 2024, por un monto de prestaciones de $453,360.54
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $453,360.54
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio. (Alta)
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 153

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora 1) RECONOCIMIENTO DE DESPIDO INJUSTIFICADO; 2) PAGO DE TRES MESES DE SALARIO; 3) PAGO DE PRIMA DE ANTIGUEDAD; 4) PAGO DE VACACIONES Y 25% DE PRIMA VACACIONAL; 5) PAGO DE AGUINADLO DE 2023; 6) EXHIBICIÓN DE RECIBOS DE PAGO DEL IMSS, INFONAVIT Y SAR; 7) PAGO DE SALARIOS VENCIDOS, por un monto de prestaciones de $167,853.72
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $167,853.72
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio. (Alta)
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.

- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 154

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora RECONOCIMIENTO DE LA RELACIÓN LABORAL, REINSTALACIÓN, NOMBRAMIENTO, VACACIONES, AGUINALDO, ANTIGUEDAD, SALARIOS CAÍDOS, Y HORAS EXTRAS. por un monto de prestaciones de $638,666.40
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $638,666.40
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio. (Alta)
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser “pronta y expedita”.
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 155**

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora reinstalación en el puesto de Enlace de Gestión de Trámites y Seguimiento, el pago de salarios caídos, aguinaldo, prima vacacional, veinte días por año, horas extras, cuotas obrero-patronales al ISSSTE, PENSIONISSSTE, y cualquier otra prestación que en derecho le corresponda., por un monto de prestaciones de $78,689.13.
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $78,689.13
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio. (Alta)

- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ Juicio 156

- Descripción del pasivo contingente: Se presentó demanda labora en contra de la Coordinación Nacional de Becas, donde la parte actora reinstalación, el pago de indemnización constitucional, aguinaldo, prima vacacional, prima de antigüedad, aportaciones de seguridad social, aumento salarial, horas extras, quinquenios, salarios caídos, y los séptimos días de cada semana laborados y no pagados, por un monto de prestaciones de $171,392.00
- Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar: $171,392.00
- Probabilidad de ocurrencia: Es posible que ocurra, por la naturaleza del juicio. (Alta)
- Plazo de resolución estimado: No se puede estimar, en virtud de la carga laboral del Tribunal y de la secuela procesal del asunto; no siendo óbice mencionar que el artículo 17 Constitucional señala que la justicia en el Estado Mexicano debe ser "pronta y expedita".
- Base legal: No aplica al presente caso; la estimación del pasivo se da con base en la pretensión de la parte actora en el juicio.
- Impacto financiero: Se espera que afecte, toda vez que existe un reclamo de adeudo en favor de la Coordinación Nacional y, en su caso, el Tribunal puede condenar no sólo al pago de la prestación, sino a la reinstalación e indemnizaciones constitucionales.
- Medidas de mitigación: Sí, la estrategia principal consiste en desvirtuar las pruebas de la parte actora en el juicio; desacreditar la relación laboral (por tratarse de un asunto de un prestador de servicios profesionales por honorarios) y, en su caso, conciliar el asunto.
- Actualización y seguimiento: Trimestralmente, derivado del reporte que se realiza al COCODI.

❖ **Juicio 1 (UR)**

- **Descripción del pasivo contingente:** Agrario
- **Monto estimado, o en su defecto explicar por qué no se ha podido estimar:** No aplica.

- **Probabilidad de ocurrencia:** Medio.
- **Plazo de resolución estimado:** No aplica en virtud de que no es posible determinar.
- **Base legal:** Artículo 191 de la Ley Agraria
- **Impacto financiero:** No aplica.
- **Medidas de mitigación:** En caso de que se dicte una sentencia no favorable, recurrirla.
- **Actualización y seguimiento:** Pendiente de cuantificación de la superficie

❖ **Juicio 1 (B00)**

- Descripción del pasivo contingente: juicio agrario promovido por el Ejido en contra del Instituto ante el Tribunal Unitario Agrario por incumplimiento de contrato en el que reclaman los pagos que estiman conducentes.
- Monto estimado: $ **9,143,293.64 (Nueve millones ciento cuarenta y tres mil doscientos noventa y tres pesos 64/100 m.n.)**
- Probabilidad de ocurrencia: Alta
- Plazo de resolución estimado: 1 año
- Base legal: De acuerdo a la vía corresponde a la Ley Agraria, Código Federal de Procedimiento Civiles.
- Impacto financiero: en el presupuesto de la Estación de Televisión de Canal Once del Instituto Politécnico Nacional.
- Medidas de mitigación: Medios de impugnación previstos en la Ley de la materia y de Amparo a efecto de hacer valer las defensas de cumplimiento en la vía que corresponda.
- Actualización y seguimiento: El estado procesal de cada juicio se actualiza y reporta para su atención trimestralmente.

❖ **Juicio 2**

- Descripción del pasivo contingente: juicio agrario promovido en contra del Ejido ante el Tribunal Unitario Agrario por incumplimiento de contrato de promesa de compraventa.
- Monto estimado: $ **269,400.00 (Doscientos sesenta y nueve mil cuatrocientos pesos 00/100 m.n.)**
- Probabilidad de ocurrencia: Baja
- Plazo de resolución estimado: 1 año

- Base legal: De acuerdo a la vía corresponde a la Ley Agraria, Código Federal de Procedimiento Civiles.
- Impacto financiero: en el presupuesto de la Estación de Televisión de Canal Once del Instituto Politécnico Nacional.
- Medidas de mitigación: Medios de impugnación previstos en la Ley de la materia y de Amparo a efecto de hacer valer las defensas de cumplimiento en la vía que corresponda.
- Actualización y seguimiento: El estado procesal de cada juicio se actualiza y reporta para su atención trimestralmente.

➢ **Otros**

Sin información que revelar

Autorizó: L. C. y M. A. P. María Yolanda Bustamante Castillo	Elaboró: L. C. P. Daniel Hernández González
Cargo: Coordinadora Técnica de Programación y Presupuesto, Sector Central y Normatividad	Cargo: Director de Contabilidad